

3.

L'agenda sociale del Gruppo: persone

Dichiarazione Non Finanziaria
Consolidata 2023



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.

3.1 Il nostro impegno per le persone: diversità, inclusione e benessere dei dipendenti

[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 2023
- Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing)
- Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività
- Manuale Regolamentare del Sistema di Gestione della Parità di Genere
- Piano strategico per la parità di genere
- Politica di gruppo per la gestione del personale dipendente
- Manuale integrato Sicurezza e Ambiente
- Regolamento per la Concessione Mutui ai Dipendenti del Gruppo Banca Ifis
- Procedura Organizzativa - Concessione di Mutui ai dipendenti del Gruppo Banca Ifis
- Politica di gruppo per la salute e sicurezza
- Politica ESG di Gruppo

La valorizzazione della diversità e inclusione, la promozione del **benessere psico-fisico dei collaboratori, il comfort degli ambienti di lavoro**, le politiche e strumenti di **welfare aziendale**, la flessibilità nel lavoro e **l'equilibrio tra vita privata e vita professionale** sono tematiche che contribuiscono positivamente al benessere dei dipendenti e migliorano l'efficienza dell'organizzazione, ad esempio, in termini di riduzione del turnover, aumento della produttività e minori incidenti sul lavoro.

Diversità e inclusione

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 2023 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'impegno di Banca Ifis in merito alle tematiche di diversità e inclusione è stato inoltre ribadito nel 2023 tramite la realizzazione e l'affissione in tutte le sedi della Banca dei pannelli "Siamo Differenza" e "Siamo una cosa Sola": una sorta di poster-vademecum sull'approccio e i comportamenti dei comportamenti per **favorire il rispetto della diversità** e la **diffusione dell'inclusione** nei luoghi di lavoro.

L'inclusione è anche al centro del 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, creando, al contempo, valore nel rispetto della diversità: organizzativa, professionale, culturale, etnica, di genere, generazionale.

Le tematiche di diversità e inclusione sono quindi fondamentali in **diversi percorsi formativi** che pongono al centro proprio il Modello di Leadership. Tra questi:

- **People Management Accelerator**, in cui i partecipanti allenano la capacità di cogliere nelle differenze l'opportunità generativa dell'innovazione, promuovendo la cultura dell'inclusione all'interno della propria struttura;
- **Tra il dire e il mare c'è di mezzo il fare**, percorso formativo che mira a supportare i manager nella costruzione di uno stile comportamentale condiviso volto a facilitare l'integrazione e la valorizzazione delle differenze con una maggiore consapevolezza personale dei bias emotivi e cognitivi.

Nel corso del 2023 sono state inoltre realizzate due sessioni formative volte ad illustrare le caratteristiche e il campo di applicazione della norma UNI Pdr 125:2022 e le modalità con cui la Banca ha implementato al proprio interno il **sistema di gestione per la parità di genere**. Destinatari delle attività sono stati tutti i membri dell'Alta Direzione e alcune figure chiave delle funzioni Human Resources e Communication, Marketing, Public Affairs and Sustainability.

È stato inoltre realizzato un nuovo corso e-learning destinato al **Codice Etico** adottato dal Gruppo Banca Ifis, atto a delineare **l'insieme di principi, valori, diritti, doveri e responsabilità assunti e adottati nei confronti di tutti gli stakeholder** con i quali le società del Gruppo entrano in relazione. Il corso prevede una sezione dedicata all'ambito ESG e ai principi di Diversity & Inclusion. Proprio in ottica di inclusività, il corso, il cui menù è stato progettato per garantire la fruizione dei contenuti a tutti i dipendenti, è stato reso disponibile anche in LIS (Lingua dei Segni italiana) e in lingua inglese.

Nel 2023 è stata poi attivata una specifica **rubrica sulla genitorialità**, in collaborazione con **Welfood**, dal titolo **Ifis Parenthood**, ovvero appuntamenti di un'ora sulla piattaforma di live streaming Ifis Ondemand per permettere a genitori di figli di tutte le età di beneficiare dei consigli di formatori psicologi e psicoterapeuti. I video degli interventi sono stati quindi resi disponibili su Ifis Talent.

Nel 2023, 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.

Sempre nell'ambito della collaborazione con Valore D sono stati messi a disposizione di tutte le Ifis People, nella Biblioteca digitale del portale di formazione dedicato ai dipendenti, alcuni moduli che affrontano **competenze comportamentali** e **sensibilizzano sui temi di Diversity&Inclusion**, in particolare sulle molestie di

genere e le molestie sessuali (e.g. come riconoscerle e gestirle, i comportamenti da attuare nel caso in cui si sia vittima/testimone di una molestia) e sugli unconscious bias.

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 400 imprese e ha visto la partecipazione di quasi 100.000 persone.

Negli ultimi tre 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.

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 occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, sono state attivate le seguenti iniziative:

- **creazione di una speciale versione dedicata del logo della Banca**, che per l'occasione si è tinto di colore rosso, a richiamare il simbolo della giornata e per sensibilizzare sul tema. Tale versione del logo ha campeggiato per una settimana sul sito web della Banca e di tutte le società del Gruppo, sulle icone dei canali social di Banca Ifis e sulla firma e-mail di tutti i dipendenti;
- da sabato 25 novembre, in concomitanza con le celebrazioni mondiali, anche **l'insegna della Banca** si è colorata di rosso. In quella data, infatti, Banca Ifis ha svelato la sua maxi-installazione sul "Green Wall" che ricopre la facciata della sede di via Borghetto 5 a Milano;
- **distribuzione a tutti i dipendenti di duemila personal alarm antiviolenza** quale gesto simbolico per aumentare la consapevolezza sull'importanza di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne;
- **attivazione di un piano di comunicazione dedicato** sia esterno (i.e. sulla stampa a livello nazionale e sui canali social della Banca), che interno (i.e. sulla intranet e tramite e-mail) per i dipendenti, sul tema della violenza di genere.

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. I tool, visivamente poco invasivi ma molto potenti, permettono di modificare la vista delle pagine in base alle esigenze di accessibilità (oltre 50 opzioni personalizzabili) per garantire una 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 2023 si attesta, in linea con i precedenti esercizi, al **53%**, con una distribuzione nelle diverse categorie di inquadramento pari al 23% per i dirigenti, 44% per i quadri e 60% per gli impiegati¹⁹. In particolare, nel 2023, in Gruppo Banca Ifis, il **53% dei componenti dell'organo di governo** e circa il **30% del Top Management** è costituito **da donne**. Inoltre, le donne ricoprono il **25% delle posizioni legate alle discipline STEM** (26,11% nel 2022).

¹⁹ Per approfondimenti, si rimanda alle tabelle presenti nel paragrafo "Ulteriori informazioni sulla composizione del personale".

Certificazioni sulla parità di genere

A conferma del crescente impegno verso le tematiche di diversità e inclusione e al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e che valorizzi le diversità, in data 5 dicembre 2023 tutte le Società del Gruppo Banca Ifis (con sede in Italia) hanno conseguito la **Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125: 2022**.

L'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a **6 aree di valutazione**:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi Human Resources;
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione. Ciascuna area ha ottenuto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60%, che ha determinato l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

Inoltre, nel 2023 Banca Ifis ha riconfermato anche la certificazione **per la parità di genere dal Winning Women Institute**, società impegnata nella diffusione del principio della gender equality all'interno del mondo del lavoro, ottenuta per la prima volta nel 2022. 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.

La **continua attenzione da parte della Proprietà**, coinvolta e sempre in prima linea, su tematiche quali la parità di genere, il rispetto delle libertà individuali, la promozione delle pari opportunità, dell'inclusione e della tutela della diversità, nonché la lotta alla discriminazione in tutte le sue forme rappresenta un importante elemento di forza per l'implementazione di attività di promozione concrete nel Gruppo.

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. In aggiunta, la diffusione di una cultura inclusiva all'interno del Gruppo si dimostra anche attraverso la collaborazione con associazioni quali Valore D, nonché l'erogazione di corsi di formazione incentrati sulla diversity and inclusion.

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 2023 sono stati confermati nell'ambito dei sistemi incentivanti di breve e lungo periodo **obiettivi di finanza sostenibile** che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ESG²⁰ 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.

Dal 2021 è stato intrapreso il **percorso per contrastare il *gender gap*** attraverso, ad esempio, l'adozione della Politica per la promozione della diversità e della inclusività e il Manuale Regolamentare del Sistema di Gestione della parità di genere, il Piano Strategico per la parità di genere, le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, così come un welfare a supporto delle esigenze familiari. Questi provvedimenti possono contribuire a ridurre il divario retributivo di genere tramite un monitoraggio accurato del gender pay gap, valorizzando le carriere e mitigando la 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. In occasione dell'attuazione del sistema premiante annuale, ove occorra, Human Resources focalizza la propria attenzione sul divario retributivo di genere attuando gli interventi migliorativi più significativi a favore del genere meno rappresentato, al fine di ridurre il relativo gap.

Nel 2023 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. In continuità con l'esercizio precedente, l'Accordo prevede quindi, anche per il 2023, 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 vuole garantire un riconoscimento più aderente all'effettivo contributo apportato da ciascun dipendente e una più equa e coerente distribuzione dei premi. Inoltre, per il 2023, tramite lo stesso accordo, è stato incrementato il Credito Welfare aggiuntivo, previsto in caso di conversione del 20% del premio effettivo spettante in credito welfare.

²⁰ Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo 1.3 Corporate Governance – "Sistemi incentivanti di breve e lungo periodo legati ai temi ESG" 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 ²¹		2023	2022	2021
Dirigenti	%	93%	97%	95%
Quadri	%	93%	92%	92%
Impiegati	%	98%	98%	98%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale		2023	2022	2021
Dirigenti	%	92%	94%	97%
Quadri	%	92%	90%	91%
Impiegati	%	97%	96%	98%

Per l'anno 2023, l'analisi del rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini evidenzia un generale **mantenimento del divario retributivo di stipendio medio** tra uomo e donna, soprattutto per quanto riguarda la categoria dei quadri. 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. Si sottolinea inoltre che la retribuzione fissa per i dipendenti delle società italiane che applicano il CCNL credito è stata oggetto degli aumenti dovuti al rinnovo del CCNL a partire da dicembre 2023.

L'analisi evidenzia inoltre una diminuzione del divario tra la remunerazione delle donne e la remunerazione degli uomini **per le categorie quadri e impiegati 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 2023.

Politiche di welfare aziendale

[GRI 401-2]

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 2023 da usufruirsi nell'esercizio 2024, può arrivare fino al doppio del credito welfare definito per il precedente esercizio) per l'acquisto dei beni e dei servizi previsti dalla legge, 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.

²¹ 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.).

Inoltre, nell'esercizio 2023 da usufruirsi nell'esercizio 2024, sempre in ambito welfare, è rimasto attivo il **pacchetto di iniziative e benefit**, 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 per la 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 2024 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;
- **Prestito Ifis V:** è stato concesso a tutti i dipendenti il nuovo prodotto finanziario denominato Ifis V ("quinto") che 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 comprende²²:

- 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 beni e servizi offerti in linea con la normativa di riferimento nell'ambito della Piattaforma Welfare dedicata, quali servizi e beni a sostegno della famiglia, con riferimento, a titolo esemplificativo, a tematiche di assistenza per minori e familiari in difficoltà, di formazione, di benessere e di svago e di tempo libero;
- 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, attraverso partnership con un network di 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);
- Consulenza Welfood;
- WelfareCare (prevenzione nelle sedi con strutture mobili itineranti);
- Presenza dell'edicola online (Il Sole 24 Ore) a favore dell'aggiornamento continuo;
- Good Morning Ifis e 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.);

²² 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.

- Biglietti omaggio per partecipare a concerti, spettacoli e partite al Mediolanum Forum di Assago.

Inoltre, anche per il 2023 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, anche nel 2023 hanno trovato applicazione i 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.

[GRI 2-30]

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		2023	2022	2021
Dipendenti coperti da CCNL	N.	1.893	1.844	1.819
Percentuale sul totale dei dipendenti	%	98% ²³	98%	98%

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 Gruppo 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 1.893 dipendenti pari, come nel 2022, al 98% del totale dei dipendenti del Gruppo in quanto si escludono i 31 dipendenti esteri soggetti a diversa normativa e 182 lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione²⁴ (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.

²³ Il dato rappresenta tutto il personale operante in Italia. Il rimanente 1,6% è rappresentato dai dipendenti esteri a cui si applica la normativa locale, anche di natura contrattuale.

²⁴ Si precisa che 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).

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]

Il Gruppo Banca Ifis, al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori alle tematiche di salute e sicurezza, ha implementato all'interno del Manuale Integrato una procedura che definisce **le modalità per una corretta consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS)**, ove presenti, in particolare per:

- partecipazione al processo di **valutazione dei rischi**;
- consultazione in caso di **modifiche sostanziali** in ambito di variazione dei medici competenti, o nella valutazione dei rischi;
- partecipazione alla riunione periodica (D.Lgs. 81/08 art. 35), quale elemento importante del processo di gestione della sicurezza;
- possibilità di richiedere una **riunione straordinaria**.

[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 preventive 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, mediante l'utilizzo di un nuovo portale dedicato per la condivisione e gestione dei controlli operativi, 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.

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 e vita caso morte. 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 2023, sono state erogate oltre **3.400 ore di formazione obbligatoria sulle pratiche e procedure in materia di salute e sicurezza**.

[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.

Numero totale infortuni ²⁵		2023	2022	2021
	N.	0	0	2
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	N.	0	0	2

Tasso di infortuni		2023	2022	2021
	N.	0	0	0,7
Tasso decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²⁶	N.	0	0	0,7

Nel dettaglio, **nel corso del 2023 non si sono verificati incidenti sul luogo di lavoro**; al contrario, si sono verificati 8 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 dipendenti²⁷.**

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.

²⁵ Vengono esclusi dall'informativa i dipendenti esteri.

²⁶ Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x 1.000.000. Si precisa che il numero di ore lavorate corrisponde a 3.249.423,9 ed è definito escludendo dalla stima le seguenti società controllate: Ifis Finance IFN e Ifis Finance Sp. Zoo.

²⁷ Si precisa che il dato relativo il numero totale di ore lavorate in riferimento ai lavoratori non dipendenti non viene raccolto.

[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 2023 il Gruppo ha registrato un **tasso di assenteismo** pari al 1,63%, inteso come il rapporto tra il numero di giorni persi per malattia e infortuni e giorni teorici di lavoro²⁸.

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 distanza²⁹.

²⁸ 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.

²⁹ Per approfondimenti si rimanda alla sezione 6.2 Impatti ambientali diretti.

Tutela della salute di dipendenti e familiari

Nel corso del 2023, il Gruppo ha continuato a portare avanti 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 un network di palestre e centri sportivi per la fruizione di diversi servizi dedicati al benessere del dipendente e della sua famiglia.
- Il contenitore **Nuvola della Salute di Kaleidos**, nato nel 2021, che racchiude tutte le iniziative che la Banca sostiene per diffondere alle sue persone l'importanza della cultura della prevenzione. Nel 2023 alle altre iniziative in essere si è aggiunto il progetto di ricerca "**Pensiamoci Prima**" guidato dal professor Fausto Rigo con la supervisione dell'Ircss San Camillo e finalizzata alla Prevenzione dell'Infarto Miocardico Acuto. Condotta dall'equipe di cardiologia del nosocomio veneziano Villa Salus, il programma ha permesso di individuare i fattori di rischio che portano all'attacco ischemico coronarico mortale attraverso lo screening di 204 volontari sani e senza patologie pregresse, residenti nel comune di Venezia e con un'età compresa tra i 45 e i 65 anni: tra loro, nell'ambito del progetto, anche 10 dipendenti della Banca sono stati sottoposti a uno speciale esame ecografico che ha interessato i tessuti del muscolo cardiaco e le carotidi. Sempre nell'ambito della Nuvola della Salute, è stata avviata una partnership con **WelfareCare**, per sostenere l'importanza della prevenzione del tumore al seno. Nelle cinque maggiori sedi del Gruppo, tra il 2022 e il 2023, Banca Ifis ha organizzato degli appuntamenti dove dipendenti e loro familiari hanno avuto la possibilità di effettuare mammografie ed ecografie mammarie gratuite. I test di screening si sono svolti all'interno di una clinica mobile posizionata presso le sedi del gruppo, con visita e rilascio immediato del referto da parte di personale medico specializzato nel totale rispetto della privacy delle pazienti.
- **Consulenza Welfood**, una piattaforma che eroga servizi di consulenza online riservata 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 antifumo, per smettere di fumare.
- **Ifis Parenthood**, attivata a luglio 2023 nell'alveo delle attività portate avanti insieme a Welfood, è la rubrica sulla genitorialità che approfondisce le tematiche legate alla crescita dei figli. Nell'ambito dell'iniziativa, sono stati erogati sei webinar della durata di un'ora, dedicati ai dipendenti, sulla piattaforma di live streaming aziendale, per un totale di sei incontri tenuti da formatori, psicologi e psicoterapeuti.

3.2 Il nostro impegno per le persone: 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
- Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività
- Manuale Regolamentare del Sistema di gestione della parità di genere
- Piano Strategico per la parità di genere
- Politica ESG di Gruppo

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 e **per sostenere la crescita del business, garantendo un'integrazione sempre maggiore a tutti i livelli**. Un'adeguata formazione ha un impatto positivo sulle performance e sull'efficacia individuale ed organizzativa, sulla diffusione della cultura aziendale e sull'engagement delle persone. 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 **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.

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.

Il 2023 ha rappresentato l'anno del consolidamento di **Ifis Academy**, scuola di formazione del Gruppo ispirata al nuovo Modello di Leadership e volta a supportare il potenziamento continuo delle 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 una community fornita 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 per accompagnare la fase di valutazione delle performance e che possono essere richieste direttamente dai dipendenti attraverso la compilazione del proprio piano di formazione individuale (On demand). È infine sempre disponibile e sempre accessibile un **ampio catalogo di risorse gratuite**, di cui tutte le persone possono liberamente fruire in modalità *self-guided learning* (Open Resources).

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 2023 è stato avviato un **nuovo programma** ispirato all'impegno di Banca Ifis per l'Economia della Bellezza, suddiviso in 3 macrofasi: il "Bello di iniziare", dedicato ai primi momenti di incontro con il proprio team e con il Responsabile; il "Bello di imparare" – una serie di webinar online dedicati all'Organizzazione del Gruppo e ai suoi principali business; ed infine il "Bello di incontrarsi", un evento che richiama tutti i nuovi assunti in Direzione Generale con l'obiettivo di lavorare in modo interattivo sul Modello di Leadership. L'iniziativa è entrata a pieno regime nella seconda metà dell'anno e ha visto il **coinvolgimento di più di 100 colleghi**;
- **Talent Accelerator**, macroarea al cui interno rientrano il progetto Ready to Race e il progetto Start to Grow, volti all'individuazione e valorizzazione dei talenti presenti nell'organizzazione;
- **Business Accelerator**, percorsi formativi destinati a determinate strutture del business Commercial & Corporate Banking ed Npl che hanno coinvolto quasi 110 dipendenti, suddivisi in livello base ed avanzato. Il livello base si compone di attività formative volte a fornire gli elementi chiave per abilitare e rendere autonomi i colleghi nel ruolo che ricoprono all'interno dell'organizzazione. 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 e all'allenamento pratico delle soft skills a cui hanno preso parte 35 dipendenti nel corso del 2023. Tra queste iniziative rientrano il percorso "People Management Accelerator" destinato ai neo-manager e coordinatori e una serie di corsi a catalogo, ancorati alle competenze del Modello di Leadership, che i dipendenti possono richiedere attraverso il processo di performance management;
- **Corsi specifici e di aggiornamento**, macroarea al cui interno ricadono i corsi a catalogo inerenti alle conoscenze di carattere culturale e specifico di business (richiedibili attraverso il processo di performance management). I corsi di natura specifica si strutturano su tre macroaree: Commercial & Corporate Banking, NPL e Cultura Bancaria;
- **Iniziative ad hoc**, ossia iniziative formative trasversali attivate ed organizzate a fronte di specifiche esigenze di tipo organizzativo;
- **Biblioteca digitale**, una raccolta di contenuti formativi digitali relativi ad argomenti attuali e connessi a temi di tipo comportamentale, culturale, normativo, tecnico e procedurale;
- **Formazione obbligatoria** include tutte le iniziative relative 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 idonea per l'erogazione, a seconda degli obiettivi e del target di riferimento: workshop e laboratori di formazione comportamentale e manageriale (interna ed esterna), formazione tecnica mirata (interna ed esterna), corsi online, seminari/convegni di informazione esterni, training on the job, coaching e colloqui One-to-One³⁰.

Elemento chiave, in ottica di miglioramento continuo è il **monitoraggio del gradimento e dell'efficacia** che viene puntualmente attivato al termine delle singole attività proposte.

[GRI 404-2]

Di centrale importanza, per il rafforzamento dell'identità della Ifis Academy nel corso del 2023, è stata la 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 supportati per ricoprire al meglio questo ruolo attraverso il coinvolgimento in un'iniziativa a loro dedicata, il percorso di **Formazione Formatori**, per esplorare gli strumenti necessari alla valorizzazione del loro *expertise*. La Community di Docenti Interni ha costituito un pilastro fondamentale per l'erogazione di una ricca offerta di **corsi tecnici** inerenti ai Business della Banca (Npl, Corporate & Commercial Banking) e al rafforzamento della cultura bancaria, richiedibili da tutti i colleghi in occasione del processo di Performance Management.

Il 2023 ha rappresentato inoltre l'anno di avvio di due importanti progetti formativi destinati ai Talenti di Banca Ifis:

- **Ready to Race** è un percorso di durata triennale destinato a 50 colleghi che sono stati selezionati a seguito di una fase di assessment iniziale. Il percorso vede il susseguirsi di momenti formativi, incontri con speaker di riconosciuto valore, visite aziendali e viaggi all'estero. Per coloro i quali non dispongano di un adeguato livello di inglese, è stata inoltre attivata una formazione linguistica dedicata. Nell'ambito delle diverse attività, i partecipanti sono chiamati a lavorare su temi centrali per Banca Ifis quali sostenibilità, innovazione, business e digitalizzazione. Il percorso Ready to Race ha reso possibile un incremento significativo nella soddisfazione dei partecipanti, promuovendo un maggiore engagement verso l'organizzazione e risultando in una retention elevata tra i dipendenti che vi hanno preso parte, la quale si attesta al 98%.
- **Start to Grow** completa l'offerta formativa del cluster di Academy dedicato al Talent Accelerator e si configura come percorso destinato ad un'ampia platea di colleghi che hanno la possibilità di sviluppare le proprie competenze grazie a sessioni formative che esplorano nel dettaglio alcuni dei pilastri del Modello di Leadership. I partecipanti saranno inoltre chiamati a svolgere attività di networking e conoscenza reciproca dedicate in alcuni importanti teatri italiani.

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 che ha combinato lezioni di gruppo online e materiali per lo studio indipendente come video, podcast e letture.

Anche quest'anno la Banca ha proseguito il proprio impegno rispetto **alle tematiche di Cybersecurity Awareness**, anche in linea con la direttiva 285 di Banca d'Italia, realizzando un programma strutturato su due elementi 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 alcuni eventi di formazione rivolti a tutta la popolazione aziendale, volti a sviluppare una consapevolezza sui comportamenti e le abitudini da tenere per prevenire attacchi di cybercrime. Tra le attività, gli incontri con Raoul Chiesa – uno dei più famosi hacker etici a livello mondiale – e un webinar focalizzato sul ruolo degli attacchi cyber nell'attuale scenario geopolitico. Inoltre, sono stati inseriti nella biblioteca digitale di Ifis Talent nuovi corsi di formazione obbligatoria su

³⁰ Il Gruppo non prevede programmi di assistenza alla transizione e gestione della fine della carriera.

tematiche di *phishing* e sicurezza informatica, nonché una collana di quindici pillole formative sulla **Digital Transformation**.

Più in generale, l'**ambito IT** è stato oggetto di un **piano formativo dedicato**, mirato sia al rafforzamento delle competenze legate alla **metodologia Agile**, sia al consolidamento delle competenze necessarie all'utilizzo di specifici database e di framework di sviluppo per la realizzazione di soluzioni digitali proprietarie.

Inoltre, alla luce dell'implementazione del nuovo **Modello di Leadership**, è stato significativamente rivisto il catalogo dei corsi sulle competenze soft selezionabili in occasione del processo di Performance Management. I corsi proposti hanno permesso ai colleghi di accrescere la consapevolezza relativamente ai driver del Modello, oltre che fornire elementi concreti per la loro applicazione nella realtà quotidiana.

Nel 2023 si è poi conclusa la prima edizione dei percorsi **Business Accelerator Avanzato** (Npl e Commercial & Corporate Banking) attraverso un progetto strutturato in più fasi: i partecipanti hanno lavorato sullo sviluppo delle competenze soft quali comunicazione, negoziazione e gestione degli errori (Fase 1); sul consolidamento delle competenze tecnico-specialistiche (Fase 2); e sulle evoluzioni di mercato e sull'impatto dei fattori ESG (Fase 3).

Nel corso dell'anno, sono stati erogati due percorsi inerenti lo **sviluppo manageriale** che hanno permesso di coinvolgere un numero significativo di dipendenti che ricoprono posizioni manageriali trasversalmente alle diverse funzioni e ai diversi livelli organizzativi:

- **People Management Accelerator**, un programma dedicato ai neomanager che ha l'obiettivo di ripercorrere da vicino gli elementi fondanti (pilastri) del Modello di Leadership, fornendo elementi concreti legati alla gestione efficace del team;
- **Tra il dire e il mare c'è di mezzo il fare**, percorso che ha l'obiettivo di: favorire lo sviluppo ed il consolidamento di connessioni e relazioni trasversalmente alle diverse strutture aziendali; sviluppare la consapevolezza individuale e di gruppo rispetto al Modello di Leadership favorendo l'individuazione delle best practice comportamentali.

[GRI 404-1]

Ore di formazione erogate		2023 ³¹	2022	2021
Totale	h.	47.934,2	50.095,1	28.601,1
Per genere:				
Uomini	h.	25.842,9	26.832,1	14.599,0
Donne	h.	22.091,3	23.263,0	14.002,0
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	3.405,3	2.527,7	1.249,8
Quadri	h.	16.250,9	17.325,1	8.986,5
Impiegati	h.	28.278,0	30.242,3	18.364,8

[GRI 404-1]

Ore di formazione medie pro capite		2023 ³²	2022	2021
Totale	h.	24,9	26,7	15,5
Per genere:				
Uomini	h.	28,7	30,8	17,1
Donne	h.	21,6	23,2	14,1
Per categoria professionale:				
Dirigenti	h.	34,7	26,6	14,0
Quadri	h.	27,0	30,6	16,5
Impiegati	h.	23,1	25,0	15,1

Totale ore di formazione erogate per tipologia/ambito		2023 ³³	2022	2021
Totale	h.	47.934,2	50.095,1	28.601,1
Totale su salute e sicurezza	h.	3.458,0	5.148,0	3.989,0
Totale su politiche e procedure di anticorruzione	h.	1.033,0	2.449,5	833,0
Totale su politiche e procedure di antiriciclaggio	h.	1.701,0	6.508,0	2.312,5
Totale "Altro" ³⁴	h.	41.742,2	35.989,6	21.466,6

³¹ Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2023. Considerando il personale dipendente che ha lasciato l'organizzazione durante il periodo di rendicontazione e ha ricevuto la formazione nel corso dell'anno 2023 (89 individui), le numeriche sono: Numero ore di formazione per dipendenti uomini: 26.477,05; Numero ore di formazione per dipendenti donne: 22.729,62; Numero ore di formazione dirigenti: 3.413,93; Numero ore di formazione quadri: 16.359,38; Numero ore di formazione impiegati: 29.433,36; Numero totale ore di formazione: 49.206,67.

³² Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2023. 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 2023 (89 individui – 52 uomini e 37 donne – di cui 2 dirigenti, 19 quadri e 68 impiegati), le numeriche sono: numero totale ore medie di formazione per dipendente: 25,6; numero ore medie di formazione per dipendenti uomini: 29,4; numero ore medie di formazione per dipendenti donne: 22,2; numero ore medie di formazione dirigenti: 34,8; numero ore medie di formazione quadri: 27,2; numero ore medie di formazione impiegati: 24,0.

³³ Il dato si riferisce al personale dipendente di Gruppo in forza al 31.12.2023. 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 2023 (89 individui), le numeriche sono: numero totale ore salute e sicurezza: 3.636; numero totale ore anticorruzione: 1.080; numero totale ore antiriciclaggio: 1.776,5; numero totale ore altro: 42.714,17; numero totale ore complessive: 49.206,67.

³⁴ Nella voce "Altro" sono incluse anche n. 692 ore di permessi studio/esame.

Rispetto all'anno precedente, si evidenzia un lieve flessione nel monte ore di formazione complessivo, questo alla luce del mantenimento dei contenuti legati ad alcune materie specifiche (e.g. antiriciclaggio e anticorruzione) a seguito dell'importante campagna di aggiornamento e revisione che aveva invece caratterizzato l'anno 2022.

Parallelamente, si evidenzia un **aumento nelle ore di formazione su tematiche manageriali**, soft e tecniche, questo grazie alla ricca offerta di Ifis Academy che ha consentito il coinvolgimento in attività formative di un ampio numero di dipendenti. In particolare, da un lato sono state riproposte alcune iniziative chiave rivolte allo sviluppo delle competenze core di ruolo (Business Accelerator) e alla crescita comportamentale (People Accelerator), dall'altro sono stati introdotti nuovi percorsi formativi mirati allo sviluppo dei talenti interni e al rafforzamento della cultura manageriale. A ciò si aggiunge **l'ampliamento dell'offerta formativa** legata al processo di **Performance Management**, dotata ad oggi di due cataloghi, uno di natura tecnica (afferente ai temi di Cultura Bancaria, business Npl e business Corporate & Commercial Banking), ed uno connesso alle competenze chiave del Modello di Leadership.

Formazione in ambito ESG

La diffusione della cultura di sostenibilità avviene all'interno del Gruppo anche grazie alla realizzazione di **attività formative dedicate alle tematiche ESG**.

A partire dalla costruzione del Modello di Leadership di Gruppo Banca Ifis, la sostenibilità è stata definita come una delle dieci *Core Competences* del modello stesso. Conseguentemente, attraverso la progettazione di Ifis Academy, il tema, in coerenza con il Modello di Leadership, è stato inserito in differenti iniziative di formazione in maniera più o meno esplicita in una logica di creazione del *mindset* da un punto di vista culturale e comportamentale.

[GRI 2-17]

Nell'arco del 2023, il Gruppo ha portato avanti diverse iniziative a sostegno della **diffusione e creazione di una cultura forte e sensibile in tema di sostenibilità**. La tabella che segue sintetizza le principali tipologie di intervento.

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
People Management Accelerator	All'interno del percorso di People Management Accelerator, iniziativa rivolta ai neoresponsabili, è stata organizzata una sessione durante la quale è stato affrontato il tema della sostenibilità dal punto di vista del ruolo manageriale e di valorizzazione delle risorse: vi hanno partecipato 35 persone per una durata 4 ore in modalità live streaming.
Legal Impact, ESG e Sostenibilità d'impresa per il settore Legale	Attivazione del percorso formativo, "Legal Impact, ESG e Sostenibilità d'impresa" organizzato da Cottino Social Impact Campus, della durata totale di 26 ore.
Onboarding – Welcome Day	Le tematiche ESG vengono trattate all'interno del percorso di Onboarding proposto ai neoassunti attraverso, ad esempio, speech dedicati alle tematiche di sostenibilità da parte del Sustainability Manager, nel quale vengono raccontate le numerose iniziative di carattere ESG in cui Banca Ifis è impegnata; e attività in sottogruppi basati sui pilastri del Modello di Leadership, uno dei quali dedicato alla sostenibilità ("Visione").
Ready to Race	All'interno del progetto Ready to Race, dedicato a 50 colleghi, è stata organizzata una sessione formativa della durata di 1,5 giorni dedicata alla sostenibilità, nella quale sono state esplorate le modalità di pianificazione ed ingaggio delle iniziative sostenibili ed i metodi di misurazione del livello di sostenibilità di un'azienda.

TIPOLOGIA INTERVENTO	DESCRIZIONE
Business Accelerator Avanzato	Nell'ambito dei percorsi di Business Accelerator Avanzato, che hanno coinvolto circa 80 colleghi, sono state dedicate al mondo ESG due sessioni formative organizzate in collaborazione con il Politecnico di Milano: "La sostenibilità nel mondo degli Npl" e "ESG e finanziamento alle imprese".
Corsi post Performanagement	Alcuni dei corsi soft e tecnici selezionabili dai colleghi in occasione del processo di Performance management propongono tematiche connesse al mondo ESG. Tra i corsi soft che hanno affrontato i temi della sostenibilità si citano in particolare "Team management", "Gestire i conflitti", "Capire e gestire la complessità" e "Team working membership", ai quali hanno partecipato complessivamente circa 105 colleghi. Per quanto riguarda i corsi tecnici, di particolare rilievo il seminario "ESG e Business Bancario", che ha coinvolto circa 90 colleghi.

Il Gruppo si impegna inoltre a diffondere la cultura della sostenibilità internamente all'azienda, grazie al rafforzamento della **comunicazione interna in ambito ESG**, l'organizzazione di webinar dedicati, contest e survey interni sulla sostenibilità (e.g. Contest dedicato European Mobility Week) e l'ampliamento della narrativa interna con il continuo racconto di tutte le attività e i progetti attraverso news dedicate.

Banca Ifis ha inoltre aderito anche quest'anno all'Osservatorio "**ESG Culture Lab**" – in collaborazione con Eikon Strategic Consulting e AdnKronos – volto a mappare la cultura ESG individuale, della Banca e del Sistema Paese a partire dall'ascolto interno, con l'obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti sui valori e comportamenti sostenibili non solo aziendali ma anche individuali.

Valutazione delle performance

Gruppo Banca Ifis prevede un attento **processo di valutazione periodica del personale**, regolato dalla Politica di Gruppo per la Gestione del personale dipendente.

Le persone rappresentano un asset fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo Banca Ifis. Pertanto, **la gestione del personale è orientata alla valorizzazione del singolo, delle competenze, delle attitudini e delle capacità di ognuno** offrendo effettive opportunità per la loro realizzazione.

A seguito dell'introduzione del nuovo Modello di Leadership, il processo di performance management è stato oggetto di un'importante revisione, con l'obiettivo di proporre una nuova modalità più vicina alle esigenze dei dipendenti, in grado di racchiudere l'essenza del Modello e di valorizzare il contributo del singolo. Per questo, è stata adottata una **logica di co-design**, coinvolgendo direttamente i dipendenti nella fase di revisione attraverso: una **survey esplorativa** alla quale hanno risposto oltre 760 colleghi, che ha permesso di raccogliere feedback e analizzare le aspettative; **interviste qualitative ai manager**, attraverso le quali sono stati esplorati gli elementi abilitanti per una cultura di scambio reciproco; **due focus group** in presenza dove, grazie alla partecipazione di circa quaranta dipendenti volontari, è stato possibile creare un momento di confronto sugli aspetti centrali del nuovo processo.

Il processo si presenta quindi con una **struttura ciclica** che si distribuisce nell'arco dell'intero anno, con tre momenti chiave:

- **definizione degli obiettivi** (di sviluppo, di team e qualitativi di performance) per enfatizzare il legame con la quotidianità;
- **continuous feedback** per promuovere lo scambio reciproco e costante tra capo e collaboratore e/o tra pari;
- **momento di sintesi e chiusura di fine anno** tra capo e collaboratore per orientare le prospettive future.

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		2023	2022	2021
Totale	N.	1.734	1.707	1.579
	%	90%	91%	85%
Uomini	N.	796	776	722
	%	88%	89%	84%
Donne	N.	938	931	857
	%	92%	93%	86%
Dirigenti	N.	93	87	78
	%	95%	92%	88%
Quadri	N.	554	530	481
	%	92%	93%	88%
Impiegati	N.	1.087	1.090	1.020
	%	89%	90%	84%

Il processo di valutazione delle prestazioni che si è svolto nel corso del 2023 è legato alle performance del 2022 ed è pertanto stato realizzato adottando il sistema di valutazione antecedente alla revisione sopra dettagliata.

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 annualità³⁵.

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.

L'implementazione delle logiche di *gamification*, unitamente al citato sistema di scambio di feedback continuo e a 360 gradi tra capi, collaboratori e colleghi, hanno permesso a Banca Ifis di ridefinire il processo di performance management, rendendolo più efficace e co-partecipato, e sono valse il riconoscimento dell'Osservatorio HR Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano nella categoria "Performance Management". L'Osservatorio, lo scorso 11 maggio, ha infatti assegnato a Banca Ifis l'**HR Innovation Impact Award 2023**, premio indirizzato alle organizzazioni già vincitrici negli anni precedenti dell'HR Innovation Award che hanno fatto evolvere i loro progetti nel corso del tempo, con un impatto significativo sull'organizzazione.

³⁵ La valutazione fa riferimento all'organico in forza al 31/12/2023, e 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

Il coinvolgimento dei dipendenti è un elemento fondamentale nella strategia del Gruppo, che negli ultimi anni ha ulteriormente rafforzato le attività di Brand Engagement con iniziative e progettualità volte a rafforzare il senso di appartenenza delle Ifis People.

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;
- il **lancio della rubrica Sustainability Flash**, con una pubblicazione al mese sulla intranet aziendale. I contenuti sono volti a ispirare, orientandolo verso pratiche sostenibili, il modo di consumare dei dipendenti, in ufficio e non solo, oltre a creare consapevolezza sulle principali tematiche di attualità in tema di sostenibilità e cultura dell'ambiente;
- il **lancio della newsletter interna 'Flash Cyber News'** per agevolare le Ifis People ad acquisire consapevolezza, ed aiutarle ad essere sempre informati sui principali temi legati alla Cyber Security. Con cadenza mensile, lo strumento accende i riflettori sui più recenti attacchi informatici e sulle più diffuse azioni di cyber crime oltre a descrivere le principali iniziative della Banca in tema di sicurezza informatica;
- l'**organizzazione di contest interni** sulla Intranet aziendale, realizzati in occasione di sponsorizzazioni, giornate internazionali e iniziative interne come, ad esempio, Fantasanremo (per coinvolgere i dipendenti in merito alla presenza della Banca a Casa Sanremo 2023), il contest sugli eventi sportivi del 2022 e altre iniziative per il quarantesimo anniversario della Banca, inclusa l'attivazione della gallery "Correva l'anno 1983...";
- **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 come, ad esempio, a Pasqua e a Natale. L'acquisto degli omaggi per i dipendenti prevede il sostegno ad associazioni attive nel campo del sociale: SOS bambini e Fondazione Heal a Pasqua e l'Associazione Prevenzione è Vita, nell'ambito di WelfareCare, per la gift box natalizia;
- **survey sulla percezione delle Ifis People sulle proprie sedi di lavoro**, erogata a ottobre 2023 via email a tutti i dipendenti per rilevare la loro opinione sul comfort dei luoghi di lavoro. Sono stati indagati elementi di gradimento come la percezione della qualità dell'aria, dell'acustica e della luce negli uffici e nelle filiali della Banca. La survey rientra nel graduale piano di riqualificazione delle proprie sedi e uffici intrapreso da Banca Ifis, per rispondere alle nuove esigenze lavorative e generare un senso di appartenenza aziendale sempre più forte;
- il progetto **LinkedIn Ambassador**, avviato in due fasi nel corso 2022 e proseguito con una terza fase nel corso del 2023, ha coinvolto in totale 70 dipendenti. Grazie all'adesione al progetto, i partecipanti hanno ricevuto un training iniziale sull'uso del social network LinkedIn, per poi comunicare le iniziative e i progetti della Banca tramite i propri profili personali. Nell'ambito del progetto, i dipendenti che ne fanno parte sono stati coinvolti nella realizzazione di un prodotto editoriale condiviso sui social media della Banca e sulla Intranet aziendale. Tale progetto, **Ifis People Chat**, consiste in uno scambio (tramite video, audio, immagini e testi) tra le Ifis People coinvolte su tematiche di attualità o di interesse per la Banca (e.g. sostenibilità, sport, educazione finanziaria, diversity e inclusion, arte e cultura, wellbeing).

Evoluzione della Intranet Ifis4you

Da giugno 2020 la Intranet 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, 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;
- commentare le news pubblicate in homepage e interagire con i commenti dei colleghi;
- consultare "Smart Working Contribution", il contatore del risparmio sostenibile, attivato a settembre 2023. Lo strumento permette di quantificare quotidianamente – calcolando il risparmio in tonnellate in termini di emissioni di CO₂ – il contributo della Banca e di ogni dipendente alla salvaguardia dell'ambiente grazie alle giornate di lavoro che passiamo in smart working;
- 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;
- rispondere alle domande della sezione "Conosciamoci Meglio", uno spazio in cui i dipendenti si raccontano, con la possibilità di leggere le risposte dei colleghi e interagire con loro attraverso la funzione dei commenti;
- caricare le proprie foto all'interno della gallery "Correva l'anno 1983...", attivata in occasione dei quarant'anni della Banca, chiedendo alle Ifis People di pubblicare una foto che rimandi all'anno di fondazione;
- 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 (e.g. biglietti, hotel, ristoranti), prenotare una virtual room o una sala riunioni, cercare un numero della rubrica aziendale o un documento.



Ulteriori informazioni sulla composizione del personale

[GRI 2-7]

Totale dipendenti		2023	2022	2021
	N.	1.924 ³⁶	1.874	1.849
Uomini	N.	901	870	856
	%	47%	46%	46%
Donne	N.	1.023	1.004	993
	%	53%	54%	54%

Totale dipendenti		2023	2022	2021
	N.	1.924	1.874	1.849
A tempo indeterminato (totale)	N.	1.868	1.825	1.786
Uomini	N.	873	848	829
	%	47%	46%	46%
Donne	N.	995	977	957
	%	53%	54%	54%
A tempo determinato (totale)	N.	56	49	63
Uomini	N.	28	22	27
	%	50%	45%	43%
Donne	N.	28	27	36
	%	50%	55%	57%

Il dato include tutti i dipendenti di Gruppo Banca Ifis, ivi inclusi i dipendenti esteri che rappresentano l'1,6% del totale (31 persone). Circa lo 0,5% 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		2023	2022	2021
	N.	1.924	1.874	1.849
Full Time (totale)	N.	1.817	1.781	1.758
Uomini	N.	895	866	851
	%	49%	49%	48%
Donne	N.	922	915	907
	%	51%	51%	52%
Part Time (totale)	N.	107	93	91
Uomini	N.	6	4	5
	%	6%	4%	5%
Donne	N.	101	89	86
	%	94%	96%	95%

Il dato, raccolto al termine del periodo di rendicontazione, ossia al 31.12.2023, è riferito al numero totale di personale dipendente (headcount).

³⁶ Si specifica che le tre nazionalità dei dipendenti maggiormente diffuse all'interno del Gruppo Banca Ifis sono: nazionalità italiana (97,6%), polacca (0,8%) e romena (0,8%).

[GRI 2-8]

A fronte del continuo interesse del Gruppo nel coinvolgimento di nuovi talenti nelle attività di business, nel corso del 2023 si è registrato un numero di tirocini attivati (curricolari ed extra curricolari) e delle somministrazioni di lavoro in linea con il 2022. I tirocini e le somministrazioni, oltre ad avere finalità formative, hanno contribuito al supporto di progettualità avviate nel corso del periodo di rendicontazione.

Nel 2023, il **totale dei lavoratori non dipendenti il cui lavoro è controllato dall'organizzazione è risultato pertanto pari a 49** (43 nel 2022 e 17 nel 2021).

[GRI 405-1]

Composizione del personale		2023	2022	2021
Totale	N.	1.924	1.874	1.849
Per genere:				
Uomini	N.	901	870	856
	%	47%	46%	46%
Donne	N.	1.023	1.004	993
	%	53%	54%	54%
Età inferiore a 30 anni	N.	118	128	138
	%	6%	7%	7%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	1.411	1.380	1.380
	%	73%	74%	75%
Età superiore a 50 anni	N.	395	366	331
	%	21%	20%	18%

Numero totale di dipendenti per categoria e genere		2023	2022	2021
Totale	N.	1.924	1.874	1.849
Totale Dirigenti	N.	98	95	89
Uomini	N.	75	71	67
	%	77%	75%	75%
Donne	N.	23	24	22
	%	23%	25%	25%
Totale Quadri	N.	602	567	546
Uomini	N.	337	317	309
	%	56%	56%	57%
Donne	N.	265	250	237
	%	44%	44%	43%
Totale Impiegati	N.	1.224	1.212	1.214
Uomini	N.	489	482	480
	%	40%	40%	40%
Donne	N.	735	730	734
	%	60%	60%	60%

Numero totale di dipendenti per categoria e fasce di età		2023	2022	2021
	N.	1.924	1.874	1.849
Totale Dirigenti	N.	98	95	89
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	44	43	41
	%	45%	45%	46%
Età superiore a 50 anni	N.	54	52	48
	%	55%	55%	54%
Totale Quadri	N.	602	567	546
Età inferiore a 30 anni	N.	3	1	3
	%	0%	0%	1%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	395	382	377
	%	66%	67%	69%
Età superiore a 50 anni	N.	204	184	166
	%	34%	32%	30%
Totale Impiegati	N.	1.224	1.212	1.214
Età inferiore a 30 anni	N.	115	127	135
	%	9%	10%	11%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	972	955	962
	%	79%	79%	79%
Età superiore a 50 anni	N.	137	130	117
	%	11%	11%	10%

Le 31 risorse operanti all'estero - di cui 18 donne nel 2022 e 13 uomini (in linea con il 2022) - sono state classificate nella categoria "Impiegati", in quanto non altrimenti riconducibili alle categorie tipiche del diritto italiano.

Individui appartenenti alle categorie protette		2023	2022	2021
Totale	N.	90	88	87
Sotto i 30 anni di età	N.	6	3	3
Uomini	N.	4	1	2
Donne	N.	2	2	1
Tra i 30 e 50 anni di età	N.	63	63	64
Uomini	N.	25	25	24
Donne	N.	38	38	40
Sopra i 50 anni di età	N.	21	22	20
Uomini	N.	6	6	5
Donne	N.	15	16	15
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti</i>	%	<i>4,8%</i>	<i>4,7%</i>	<i>4,7%</i>
<i>% individui disabili appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti</i>	%	<i>4,0%</i>	<i>4,1%</i>	<i>4,2%</i>
<i>% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti (inclusi nella base di calcolo)</i>	%	<i>5,5%</i>	<i>5,5%</i>	<i>5,5%</i>

Il dato relativo alla % di individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti è stato calcolato sulla base di tutte le società del Gruppo, ad esclusione dei 31 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]

		2023	2022	2021
		Totale dipendenti assunti³⁷	N.	197
	%	10%	14%	33%
Uomini	N.	111	132	284
	%	12%	15%	33%
Donne	N.	86	126	331
	%	8%	13%	33%
Età inferiore a 30 anni	N.	65	59	94
	%	55%	46%	68%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	128	155	486
	%	9%	11%	35%
Età superiore a 50 anni	N.	4	44	35
	%	1%	12%	11%

		2023	2022	2021
		Totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione	N.	147
	%	8%	12%	23%
Uomini	N.	80	118	194
	%	9%	14%	23%
Donne	N.	67	115	223
	%	7%	11%	22%
Età inferiore a 30 anni	N.	28	25	39
	%	24%	20%	28%
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	101	158	350
	%	7%	11%	25%
Età superiore a 50 anni	N.	18	50	28
	%	5%	14%	8%

Si precisa che all'interno delle assunzioni e cessazioni 2023 sono state incluse 7 cessioni di contratto infragruppo.

³⁷ Nel corso del 2023, Gruppo Banca Ifis ha sostenuto un costo per nuove assunzioni pari a 2.994.920 di euro (oltre 5 milioni nel 2022), pari ad un costo medio di 15.762,74 di euro per FTE (31.653,77 nel 2022).

Totale dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente l'organizzazione		2023	2022	2021
	N.	82	94	95
%	4%	5%	5%	
Uomini	N.	52	58	55
%	6%	7%	6%	
Donne	N.	30	36	40
%	3%	4%	4%	
Età inferiore a 30 anni	N.	7	8	9
%	4%	6%	7%	
Età compresa tra 30 e 50 anni	N.	63	78	69
%	4%	6%	5%	
Età superiore a 50 anni	N.	12	8	17
%	3%	2%	5%	

Nel corso del 2023, sono state aperte un totale di 71 posizioni lavorative (80 nel 2022), il **6% delle quali è stato ricoperto da candidati interni** mediante azioni di ricollocamento (il 28% nel 2022)³⁸.

[GRI 401-3]

Congedo Parentale ³⁹		2023	2022	2021
Numero totale dei dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	N.	576	565	591
Uomini	N.	259	260	271
Donne	N.	317	305	320
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	N.	158	565	591
Uomini	N.	9	3	1
Donne	N.	149	121	101
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	N.	158	124	101
Uomini	N.	9	3	1
Donne	N.	149	121	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.	158	123	100
Uomini	N.	9	3	1
Donne	N.	149	120	99
Tasso di rientro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	100%	100%	99%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	100%	99%	99%

³⁸ Per "posizioni aperte" s'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.

³⁹ Sono state considerate le seguenti tipologie di congedo parentale: congedo parentale ad ore al 30%; congedo parentale a giorni al 30%; congedo parentale 80% a giorni. Sono state incluse nel calcolo: Perimetro dati: Banca Ifis, Ifis Npl Investing, Ifis Npl Servicing, Ifis Rental Services, Capitalfin, Banca Credifarma. Si specifica che nel calcolo non sono state incluse due risorse che hanno usufruito del congedo parentale, che sono tornate al lavoro nel periodo di rendicontazione e sono cessate durante il periodo di rendicontazione.