

dal sito [fisacgruppo.intesaspaolo.it](https://www.fisacgruppo.intesaspaolo.it)

ANALISI DEI DATI 2021 RELATIVI AL PERSONALE GRUPPO ISP

Ogni anno l'azienda fornisce i dati analitici su alcuni parametri relativi al personale. Qui di seguito vi riassumiamo alcuni dati riferiti al 2021.

Per eventuali raffronti storici, [qui trovate i dati riferiti al 2020](#).

I DATI DEL 2021

Il personale del Gruppo (perimetro Italia) ammontava a 75.300 colleghi.

I colleghi risultavano così suddivisi tra le varie Divisioni:

	Consuntivo al 31/12/2021	Consuntivo al 31/12/2020
ISP Capogruppo	68.681	71.514
Società prodotto Banca dei Territori	424	447
Società a riporto Funzioni Centrali	105	106
Investment Banking	17	0
Insurance	1.407	1.426
Private Banking	3.925	4.001
Asset Management	741	749
Totale Perimetro Italia	75.300	78.243

La popolazione del Gruppo ISP era così composta:

- 50,4% uomini e 49,6% donne (nel settore 53,1% uomini e 46,9% donne);
- i nuovi assunti sono per il 45% donne (43,4% nel settore);
- i cessati sono per il 41,2% donne (38,4% nel settore);
- i dipendenti sono per il 56% Aree professionali, il 42,4% Quadri Direttivi e l'1,6% Dirigenti (nel settore rispettivamente 55,7%, 41,9% e 2,4%);
- il Personale Direttivo (Quadri + Dirigenti) è di genere femminile per il 16,2% (15,4% di settore);
- il 99,83% dei colleghi è con Contratto a Tempo Indeterminato e lo 0,17% con altre forme contrattuali, (nel settore rispettivamente 98,6% e 1,4%);
- l'84,1% a Full Time e il 15,9% a Part Time (nel settore rispettivamente 87,4% e 12,6%);
- il 43,1% laureato, il 52,4% diplomato e il 4,3% con altri titoli di studio (nel settore rispettivamente 47,1%, 49,4% e 3,5%);
- ha un'età media di 48,3 anni (47,6 nel settore).

Il costo del lavoro è aumentato da 6.139.900.000€ a 6.184.200.000€.

Sono state effettuate 5.549 promozioni (di cui 2.798 per ruolo).

Il Lavoro Flessibile (Smart Working) è stato effettuato da 53.677 colleghi per un totale rispettivamente di 4.231.543 giornate. Di queste giornate il 99,7% è stato svolto a casa (di queste 1,1% per formazione), lo 0,03% presso Hub e lo 0,5% presso Cliente.

Le Giornate di Sospensione Volontaria (SVL) sono state fruite da 13.414 colleghi (pari al 20% dell'organico complessivo di riferimento), per un totale di 99.657 giornate.

Hanno fruito di formazione 67.302 colleghi per un totale di 1.429.927 giornate. La formazione si è svolta per il 97,1% a distanza, per il 1,4% in aula, per lo 1,3% in affiancamento e per lo 0,2% al di fuori dell'azienda. Gli argomenti trattati sono stati: Normativa e istituzionale 43,1%; Bancassicurazione 17,9%; Finanza 9,0%; Comportamento manageriale 6,7%; Credito 5,5%; Sviluppo commerciale 4,6%; Specialistica 3,2%; Informatica 2,1%; Servizi 2,1%; Organizzazione 0,3%.

Sono iscritte al Fondo Pensione di Gruppo ISP (e ad altre forme di Previdenza Integrativa presenti nel Gruppo) oltre 121.000 persone in Italia con un patrimonio destinato a prestazioni di circa 12 miliardi di Euro.

Sono iscritte al Fondo Sanitario di Gruppo circa 209.000 persone. Il volume di contributi è di circa 157 milioni di Euro annui e quello delle prestazioni di circa 152 milioni di Euro.

L'analisi di questi dati è come sempre molto interessante.

Innanzitutto emerge con chiarezza l'incidenza che la pandemia ha avuto su alcuni aspetti specifici, quali la Formazione e lo **Smart Working**. In particolare su quest'ultimo aspetto la trattativa in corso dovrà fornire strumenti e regole di **stabilizzazione** per le **Direzioni**, dove la flessibilità è ormai entrata strutturalmente e in modo organico tra le modalità possibili di prestazione lavorativa e di **estensione** agli ambiti, in particolare la **Rete filiali**, che finora hanno visto un coinvolgimento del tutto marginale. Su questi temi è necessaria una grande attenzione per definire nuove regole per una realtà mutata in modo radicale e irreversibile.

Viene poi confermata la natura di un'azienda con alcuni aspetti positivi (una percentuale di lavoro stabile e di part time più alta di quelle di settore, il costo del lavoro che per la prima volta da molti anni non scende, il numero di promozioni derivanti da accordi che torna ad essere maggiore di quelle discrezionali), ma anche molte criticità in parte croniche (l'età media che aumenta e supera quella di settore e un turn over insufficiente) e in parte che si affacciano per la prima volta (tra tutte la più negativa è la percentuale di donne con inquadramento almeno da Quadro direttivo che, pur mantenendosi più alta di quella di settore, segna una preoccupante diminuzione rispetto alla rilevazione dell'anno precedente).

Vincoli e opportunità, aspetti positivi da valorizzare e rafforzare e problematiche da correggere e superare saranno al centro delle prossime negoziazioni che, come sempre, vedranno la FISAC in prima linea per la difesa e il miglioramento delle condizioni dei colleghi.