

## Analisi I.R.O. - Tutela e Benessere delle Persone

### OBIETTIVO TRIENNALE

Promuovere il benessere e la fiducia delle persone attraverso iniziative volte a favorire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, contribuendo a una cultura aziendale più inclusiva e sostenibile, partendo dall'analisi dei bisogni della Survey sul benessere

#### IMPATTI

**(effettivo)** Miglioramento del benessere delle e dei dipendenti grazie all'attuazione del Piano dedicato che abbraccia le dimensioni del benessere economico, fisico, mentale, professionale e sociale.

**(potenziale)** il **personale** si sente **responsabilizzato** rispetto alla **fiducia** che **l'azienda pone nelle persone**.

**(potenziale)** Le **iniziative** di benessere potrebbero **non corrispondere alle aspettative delle persone** della banca generando insoddisfazione.

#### RISCHI

**(operativo)** **Perdita di efficienza operativa a seguito del minor coinvolgimento delle persone** in caso di mancanza di programmi e incentivi per la tutela del benessere psico-fisico.

**(operativo)** **Chi non potrà usufruire** di questa facoltà **percepisce** queste iniziative come una **mancanza di equità**

#### OPPORTUNITÀ

**(strategico)** Elemento chiave della talent acquisition e retention.

## Definizione obiettivi - Tutela e Benessere delle Persone

### OBIETTIVO TRIENNALE

Promuovere il benessere e la fiducia delle persone attraverso iniziative volte a favorire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, contribuendo a una cultura aziendale più inclusiva e sostenibile, partendo dall'analisi dei bisogni della Survey sul benessere.

#### ANNO 2025

a) **incremento almeno del 20% della disponibilità di permessi retribuiti;**

B) **Implementazione dello smart working** verso un sistema maggiormente flessibile che preveda 10 giorni mensili da utilizzare liberamente per gli uffici sede, con incentivazione a 1 giorno a settimana anche alle filiali con almeno 6 addetti.

#### ANNO 2026

a) **Monitorare l'effettivo utilizzo della flessibilità oraria**, e dei **permessi retribuiti** per individuare eventuali opportunità di miglioramento e soddisfare al meglio i bisogni dei dipendenti.

B) **Analisi di fattibilità per l'introduzione di nuovi strumenti a compensazione** rivolti ai ruoli di filiale che non possono accedere allo smart working.

#### ANNO 2027

a) **Monitorare l'effettivo utilizzo della flessibilità oraria**, e dei **permessi retribuiti** per individuare eventuali opportunità di miglioramento e soddisfare al meglio i bisogni dei dipendenti.

B) Sulla base dell'analisi fatta nel 2026 **valutazione e sperimentazione di strumenti a compensazione** rivolti ai ruoli di filiale che non possono accedere allo smart working.



Promuovendo il benessere e l'equilibrio tra vita privata e lavoro, l'azienda rafforza una cultura aziendale più inclusiva e sostenibile. Partendo dall'analisi dei bisogni emersi nella Survey sul benessere, si potranno sviluppare iniziative mirate per migliorare la qualità della vita lavorativa.