

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

OBIETTIVO TRIENNALE	TIPO OBIETTIVO (Outcome / Strumentale)	OWNER (Direzione / Area)
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	Outcome	AREA PERSONE E BENESSERE - DIREZIONE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE



IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITA'
<b>(positivi)</b> 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.	<b>(operativo)</b> 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.	<b>(strategico)</b> Elemento chiave della talent acquisition e retention.
<b>(positivi)</b> il personale si sente responsabilizzato rispetto alla fiducia che l'azienda pone nelle persone.	<b>(operativo)</b> Chi non potrà usufruire di questa facoltà percepisce queste iniziative come una mancanza di equità	
<b>(negativi)</b> Le iniziative di benessere potrebbero non corrispondere alle aspettative delle persone della banca generando insoddisfazione.		



# 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      

