

PROTOCOLLO QUADRO SULL'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITA'
NELL'AMBITO DEL WELFARE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In Milano, il giorno 24 luglio 2014

tra

- INTESA SANPAOLO S.P.A., anche nella qualità di Capogruppo

e

- le OO.SS.

premessi che:

- il Gruppo Intesa Sanpaolo ha quale strategia di crescita "la creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico e finanziario, sociale ed ambientale", basato anche sul valore dell'equità, cioè l'eliminazione di ogni discriminazione dalle condotte aziendali ed il rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
- la "carta delle relazioni" del Gruppo è rappresentata dal Codice Etico, che esplicita i valori in cui il Gruppo crede e su cui vuole impegnarsi, nel quale sono declinati i principi di condotta che ne discendono nel contesto della relazione con ciascuno stakeholder;
- i principi di condotta nelle relazioni con i collaboratori si basano sul rispetto per le persone, della personalità e della dignità di ciascun collaboratore, in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà;
- costituisce obiettivo del Piano d'Impresa 2014-2017 il rafforzamento del senso di appartenenza e orgoglio attraverso un insieme di politiche interne di valorizzazione anche del welfare aziendale e di sostegno all'occupazione oltre che di supporto alle famiglie, accompagnate da adeguate iniziative di comunicazione;
- le OO.SS. improntano il loro operato ai valori della solidarietà e della cooperazione in una società sempre più inclusiva, senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, alla formazione, il benessere sia equamente distribuito e la cultura arricchisca la vita di tutti. Le OO.SS. danno un continuo impulso per favorire la rimozione degli ostacoli economici, sociali e politici che impediscono alle persone di poter decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, e nel riconoscimento delle differenze – della propria vita e del proprio lavoro, promuovendo, anche attraverso intese collettive, politiche di pari opportunità e di non discriminazione e di attenzione alla persona e alla famiglia;
- le Parti condividono le indicazioni normative nazionali ed internazionali tempo per tempo vigenti in tema di pari opportunità e non discriminazione;
- in tale contesto le Parti vogliono agire per:
 - prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
 - rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
 - sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienze e di confronto ed integrazione fra il Personale;

- nel Protocollo delle Relazioni Industriali del 24 febbraio 2014 le Parti:
 - hanno condiviso l'intento di ricercare, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, soluzioni e/o misure anche sul piano normativo, per rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo;
 - hanno individuato il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile quale organo atto a prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione nonché a favorire azioni positive finalizzate a generare comportamenti coerenti con il Codice Etico e con le politiche di Responsabilità Sociale d'Impresa,

tutto quanto sopra premesso le Parti confermano l'impegno a:

- ✓ collaborare attivamente, ciascuna per quanto di competenza, per dare concreta attuazione ed evidenza ai principi sopra richiamati;
- ✓ avviare un percorso di confronto attraverso momenti di ascolto, informazione, consultazione e orientamento, affinché la molteplicità di differenze esistenti siano valorizzate nel rispetto dei principi affermati;
- ✓ promuovere misure, anche di natura organizzativa, atte a rimuovere gli ostacoli eventualmente esistenti alla piena valorizzazione delle diversità;
- ✓ sostenere le iniziative - individuate in sede di Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile - finalizzate a sviluppare una cultura dell'inclusione, e del rispetto delle persone e delle differenze attivando anche specifici interventi formativi;
- ✓ tradurre le iniziative in azioni concrete atte a promuovere e sostenere le pari opportunità all'interno del Gruppo, favorendo anche la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie;
- ✓ individuare ed attivare specifiche azioni che, nella logica del riequilibrio delle eventuali situazioni di disparità rilevate, realizzino equità nelle possibilità riconosciute ai soggetti e parità di trattamento;
- ✓ definire azioni specifiche per rafforzare consapevolezza e sensibilità sui valori e sui principi condivisi nel presente Protocollo, a tutti i livelli.