8.2 Alcuni aspetti sociali e ambientali

8.2.1 Politiche per i dipendenti

Nelle relazioni con i collaboratori la responsabilità sociale del Gruppo Bancario si traduce innanzitutto in politiche di selezione, remunerazione, gestione e sviluppo di carriera che bandiscono ogni forma di discriminazione. La diversità è vista come opportunità di arricchimento.

Gli organici del Gruppo Banca Generali sono composti per la quasi totalità (99%) da personale italiano. In ogni caso, ai dipendenti di qualsiasi nazionalità vengono offerte pari opportunità di crescita professionale e di carriera, anche grazie a politiche che favoriscono la mobilità infragruppo. Nelle società del Gruppo Banca Generali il 98% dei dirigenti è locale.
In via generale, il Gruppo Bancario rispetta le norme di legge di rango costituzionale, di livello ordinario e regolamentare, nonché le disposizioni collettive, contrattuali (nazionali e aziendali) e regolamentari che disciplinano il rapporto di lavoro. Tutti i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro ed è bandita ogni forma di lavoro minorile, forzato o obbligato.
Per quanto riguarda le pari opportunità per i diversamente abili, vengono rispettate e attuate le normative nazionali che tutelano queste persone.

Distribuzione geografica dei dipendenti

	2015	2014	VAR.
Abruzzo	2	2	-
Calabria	2	2	-
Campania	12	11	9%
Emilia-Romagna	9	8	13%
Friuli-Venezia Giulia	324	321	1%
Lazio	22	25	-12%
Liguria	13	11	18%
Lombardia	384	365	5%
Piemonte	18	19	-5%
Puglia	4	4	-
Sicilia	1	1	-
Toscana	7	6	17%
Umbria	1	1	-
Veneto	14	15	-7%
Italia	**813**	**791**	**3%**
Lussemburgo	**24**	**26**	**-8%**

Analizzando la distribuzione geografica dell'organico si registra un incremento di n. 22 risorse in Italia, mentre in Lussemburgo vi è stata una riduzione di 2 persone.
Relativamente alla distribuzione sul territorio italiano si evidenzia un andamento sostanzialmente lineare all'esercizio precedente, ovvero una situazione sostanzialmente stabile su tutte le regioni, ad eccezione della regione Lombardia, regione in cui si trovano le strutture centrali di coordinamento dell'area commerciale e le strutture a supporto del business che, durante l'esercizio in esame, hanno visto un incremento di risorse.

Il Gruppo persegue la valorizzazione delle persone, riconoscendo il contributo che ognuno può fornire all'organizzazione. L'attenzione e l'impegno verso i collaboratori, considerati capitale strategico sul quale il Gruppo basa il proprio successo, il rispetto della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza, delle pari opportunità nel lavoro e nei percorsi di carriera, senza alcuna discriminazione basata sulla nazionalità, il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione, le opinioni politiche, l'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, lo stato di salute sono sanciti nel Codice di Comportamento del gruppo Banca Generali.
Le politiche legate allo Sviluppo del talento e delle professionalità sono disegnate in sinergia con i manager di linea, in modo da essere sempre orientate verso i nuovi obiettivi strategici e la ricerca di performance eccellenti, al fine di valorizzare e supportare le persone nel loro percorso di crescita interno all'azienda. In quest'ottica nel corso del 2015 è stata avviata la seconda edizione del progetto di Sviluppo "Innovarsi nel Cambiamento: nuovi occhi per il futuro" che ha visto coinvolti 19 dipendenti, impiegati e quadri direttivi, appartenenti alla cosiddetta "Generazione Y" in un percorso di crescita professionale che è durato tutto l'anno.

A fianco a questa iniziativa dedicata ai giovani di potenziale sono proseguite iniziative di supporto manageriale già avviate nel 2014 come i percorsi dedicati al middle management "Gestire e Sviluppare le Risorse in un ambiente motivante" e "Officine di Crescita Manageriale".

Sono state inoltre organizzate alcune iniziative di supporto alla managerialità e allo sviluppo delle risorse coordinate dedicate al Top Management e ai Dirigenti del Gruppo bancario Banca Generali.

Inoltre, sempre a supporto della crescita personale, per i quadri direttivi e i dirigenti sono stati avviati numerosi percorsi individuali di business cracking, la cui metodologia si è rivelata efficace e apprezzata, che si sono affiancati all'offerta di percorsi di Alta Formazione, attuata in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano, la Libera Università Carlo Cattaneo (LIUC) di Castellanza e la Fondazione ISTUD, dedicati a impiegati, quadri direttivi e dirigenti.

Qualora non si possa fare ricorso a specifiche professionalità interne, già formate o da formare, il Gruppo bancario Banca Generali, in stretto collegamento con gli indirizzi e con le metodiche implementate nel Gruppo Generali, seleziona risorse di potenziale da inserire nel proprio team attraverso un percorso strutturato di assessment che garantisce trasparenza del processo sia per i candidati che per i Manager di Linea e imparzialità nella scelta dei profili con maggiori potenzialità da esprimere.

Nel Gruppo Banca Generali vengono periodicamente condotte indagini sul clima aziendale e altre forme di dialogo con i dipendenti, nonché altre attività di coinvolgimento dei collaboratori mirate a costruire una cultura e un'identità d'impresa. I dipendenti del gruppo bancario usufruiscono, insieme ai dipendenti del Gruppo Generali, dei canali informativi dedicati, quali il Portale di Country Italia (istituito nel corso del 2015 migliorando il precedente strumento del portale HR), il Bollettino.com e la nuova newsletter ("Prima Pagina"), che raccolgono e diffondono notizie su eventi, progetti e note organizzative.
Sul tema delle indagini di clima, nel 2015 è stata attivata la prima Global Survey a livello mondiale. Il ritorno per Banca Generali è stato nel complesso molto positivo. Tra le aree di miglioramento è stato evidenziato il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. Su questo fronte, la Banca si è immediatamente attivata a ottobre 2015, identificando e realizzando apposite azioni di miglioramento che trovano concreta applicazione già dai primi mesi del 2016 nelle sedi principali di Milano e Trieste, nell'ambito di un piano di "people care" che comprende iniziative quali convenzioni con asili nido e altri servizi "salva tempo" (esempio: lavanderia aziendale, parcheggi gratuiti "prémaman", aree pranzo in azienda).

Queste nuove azioni si vanno ad aggiungere agli strumenti di flessibilità già consolidati da diversi anni come supporto alla conciliazione tra impegni lavorativi ed esigenze personali e familiari:
> orario elastico in entrata e in uscita, per tutte le attività aziendali ad eccezione di quelle di "front" dedicate al contatto diretto e quotidiano con la clientela;
> concessione del part time in occasione della nascita o adozione di figli, presso le strutture di medio/grandi dimensioni;
> permessi retribuiti aggiuntivi nei casi di visite mediche o accertamenti diagnostici obiettivamente non collocabili al di fuori dell'orario individuale di lavoro.

8.2.2 Politiche a sostegno delle famiglie e dei giovani

L'offerta di BG per le categorie: giovani e famiglie

Banca Generali ha sviluppato nel corso del tempo soluzioni dedicate al target della famiglia, in un'ottica sia di protezione del risparmio che di salvaguardia del benessere familiare.
In particolare, nell'ambito dei prodotti di risparmio dedicati ai figli e alla realizzazione dei progetti per la loro crescita, sono stati realizzati e commercializzati prodotti quali:
> la **polizza BG 18 anni**, che consente di creare, con un piano di risparmio, un capitale destinato al futuro dei figli, dal sostegno dei costi di studio alla garanzia di poter contribuire alle prime grandi spese. Il prodotto è altamente flessibile e comprende interessanti funzionalità:
  - l'opzione "Borsa di Studio" (riconosciuta alla scadenza) che consente l'erogazione dilazionata del capitale per finanziare gli anni di studio o la riscossione del capitale quale valido sostegno per l'acquisto della prima auto, della prima casa o per l'avvio professionale;
  - il Bonus Fedeltà del 5% riconosciuto alla scadenza del contratto,
  - la possibilità di effettuare versamenti aggiuntivi da parte di persone diverse dal contraente (esempio nonni e zii),
  - il completamento del piano dei versamenti da parte della Compagnia in caso di evento