

ANALISI DEI DATI 2022 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 2022 (con la precisazione che alcuni dati di settore si riferiscono al 2021, ma che comodità di esposizione e coerenza con le analisi degli anni precedenti abbiamo considerato come riferiti al 2022).



Per eventuali raffronti storici, [qui trovate i dati riferiti al 2021](#).

I DATI DEL 2022

Il personale del Gruppo (perimetro Italia) ammontava a 73.283 colleghi.

I colleghi risultavano così suddivisi tra le varie Divisioni:

	Consuntivo al 31/12/2022	Consuntivo al 31/12/2021
ISP Capogruppo	66.646	68.680
Società prodotto Banca dei Territori	313	275
Società a riporto Funzioni Centrali	113	105
Investment Banking	18	17
Insurance	1.361	1.407
Private Banking	4.113	4.064
Asset Management	719	741

Totale Perimetro Italia	73.283	75.289
-------------------------	--------	--------

La popolazione del Gruppo ISP era così composta:

- 49,5% uomini e 50,5% donne (nel settore 52,5% uomini e 47,5% donne);
- i nuovi assunti sono per il 52,5% donne (46,4% nel settore);
- i cessati sono per il 39,2% donne (38,6% nel settore);
- i dipendenti sono per il 56,2% Aree professionali, il 42,1% Quadri Direttivi e l'1,7% Dirigenti (nel settore rispettivamente 55,6%, 42,0% e 2,4%);
- il Personale Direttivo (Quadri + Dirigenti) è di genere femminile per il 16,6% (15,7% di settore);
- il 99,9% dei colleghi è con Contratto a Tempo Indeterminato e lo 0,1% con altre forme contrattuali, (nel settore rispettivamente 98,4% e 1,6%);
- l'83,6% a Full Time e il 16,4% a Part Time (nel settore rispettivamente 87,3% e 12,7);
- il 44,1% laureato, il 50,5% diplomato e il 5,4% con altri titoli di studio (nel settore rispettivamente 48,6%, 47,6% e 3,8%);
- ha un'età media di 47,7 anni (48,5 nel settore).

Il costo del lavoro è stato di 6.125.600.000€.

Sono state effettuate 5.488 promozioni (di cui 2.329 per ruolo).

I colleghi con abilitazione al Lavoro Flessibile (Smart Working) sono 54.424 e hanno fruito di un totale di 3.327.167 giornate. Di queste giornate il 99,2% è stato svolto a casa (di queste 1,24% per formazione), lo 0,03% presso Hub e lo 0,8% presso Cliente.

Le Giornate di Sospensione Volontaria (SVL) sono state fruito da 14.424 colleghi (pari al 22% dell'organico complessivo di riferimento), per un totale di 108.648 giornate.

Hanno fruito di formazione 65.515 colleghi per un totale di 1.301.047 giornate. La formazione si è svolta per il 96,5% a distanza, per il 2,4% in aula, per lo 0,6% in affiancamento e per lo 0,5% al di fuori dell'azienda. Gli argomenti trattati sono stati: Normativa e istituzionale 41,2%; Bancassicurazione 17,3%; Finanza 14,3%; Servizi 7,1%; Sviluppo commerciale 4,7%; Linguistica 4,4%; Comportamento manageriale 3,6%; Credito 2,5%; Informatica 2,1%;

Organizzazione 1,4%; Specialistica 1,3%; Progetti 0,01%.

Sono iscritte al Fondo Pensione di Gruppo ISP (e ad altre forme di Previdenza Integrativa presenti nel Gruppo) oltre 136.000 persone in Italia con un patrimonio destinato a prestazioni di circa 11 miliardi di Euro.

Sono iscritte al Fondo Sanitario di Gruppo oltre 246.000 persone.

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

Viene confermata la natura di un'azienda con alcuni aspetti positivi (principalmente una percentuale di lavoro stabile e di occupazione femminile - attuale e tendenziale - più alta di quelle di settore, l'età media degli occupati che torna a scendere sotto il livello di settore e l'incremento della fruizione delle giornate di SVL), ma anche molte criticità in parte croniche e in parte che si affacciano per la prima volta. Vale la pena di evidenziare:

- il costo del lavoro che torna a scendere,
- il numero di promozioni derivanti da accordi che torna ad essere minore di quelle discrezionali,
- la percentuale di Part Time superiori a quelli di settore che sarebbe un dato di per sé positivo se non dipendesse dall'incremento dei Part Time involontari (Contratto Misto) anziché dal pieno accoglimento delle domande di Part Time volontario,
- il turn over insufficiente,
- la percentuale di donne con inquadramento almeno da Quadro direttivo che, pur mantenendosi più alta di quella di settore, non riesce ad avvicinarsi alle percentuali di composizione dell'intera compagine lavorativa,
- la diminuzione del ricorso allo Smart Working.

I dati ci consegnano una situazione in forte evoluzione in cui vincoli e opportunità, aspetti positivi da valorizzare e rafforzare e problematiche da correggere e superare dovranno essere al centro delle prossime negoziazioni che, come sempre, vedranno la FISAC in prima linea per la difesa e il miglioramento delle condizioni dei colleghi.