

POSTE ITALIANE

FY 2022

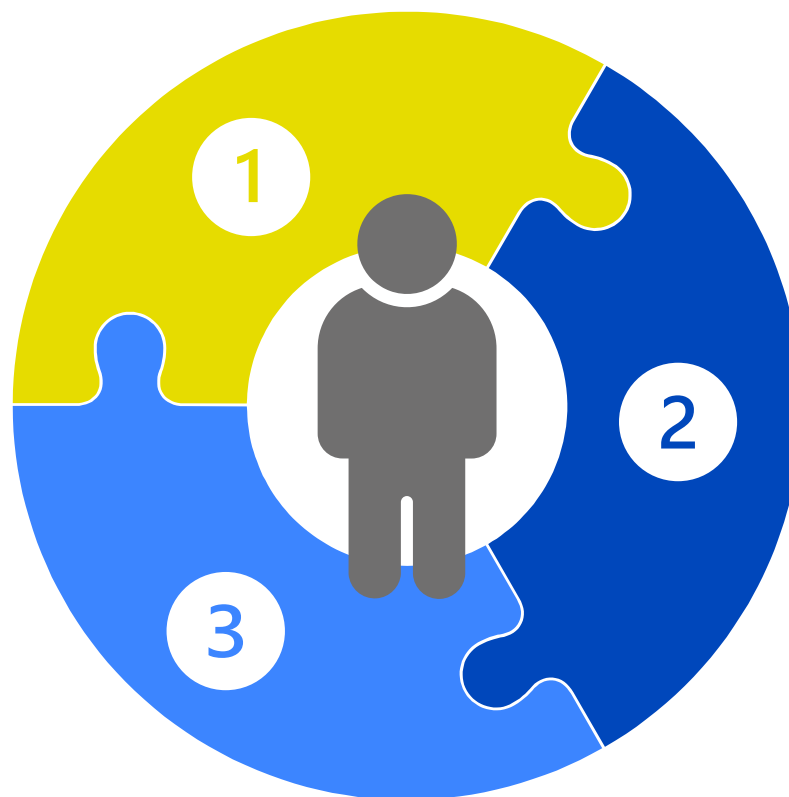
Programmi di sviluppo dei dipendenti

PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

Le slide che seguono illustrano tre esempi di **programmi di sviluppo dei dipendenti** implementati da Poste Italiane, con riferimento al **FY 2022**. Questi programmi nascono con l'obiettivo di **potenziare** o **qualificare** il **capitale umano** del Gruppo.

**Insourcing e
Reimpiego**

**Programmi di sviluppo nel
triennio 2020-2021-2022**



**Programma di sviluppo dei
best performer**

PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

PROGRAMMA 1

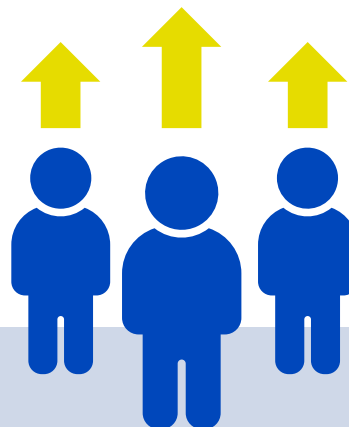
Insourcing e Reimpiego

- **Target:** dipendenti in aree di business a basso valore aggiunto
- **Partecipanti:** 0,96% della popolazione aziendale (FTE)



Il programma mira a ricollocare - su attività esternalizzate strategiche per il business - le persone che all'interno dell'Azienda, a seguito di iniziative organizzative e/o evoluzioni produttive-digitali, non sono allocate in aree pienamente produttive/a valore aggiunto. La ricollocazione avviene attraverso un processo di valorizzazione e sviluppo delle persone che comprende la formazione e la riqualificazione, la diversificazione e l'ampliamento delle conoscenze delle risorse per una crescita professionale strumentale alle possibili evoluzioni future del business.

Descrizione del programma



Il programma consente di diversificare e ampliare costantemente le conoscenze e le competenze dei dipendenti, assicurando al contempo il capitale umano su attività strategiche orientate a guidare gli sviluppi futuri del business. La ricollocazione del personale interno consente la gestione in house di attività precedentemente esternalizzate, con benefici sia in termini di massimizzazione della produttività che di risparmio sul conto economico, abilitando la riduzione del ricorso a forniture esterne.

Descrizione dei benefici sul business



Come risultato del programma erogato, sono stati generati 26,3 milioni di euro di risparmi (P&L Impatti 2022).

Impatto quantitativo dei benefici aziendali

PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

PROGRAMMA 2

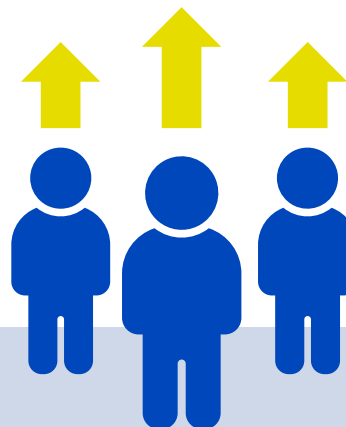
Programma di sviluppo dei best performer

- **Target:** dipendenti "best performers"
- **Partecipanti:** 0,92% della popolazione aziendale (FTE)



Il programma, dedicato alle risorse identificate come "best performer", prevede la valutazione e lo sviluppo delle competenze e dei percorsi individuali di leadership, coaching e mentoring. Il programma in questione mira a rafforzare il profilo di soft skills dei partecipanti, ad aumentare la consapevolezza personale e a sensibilizzare le persone a farsi carico responsabilmente del proprio sviluppo professionale.

Descrizione del programma



In generale, il programma conduce all'empowerment delle competenze dei partecipanti, portando a un vantaggio competitivo dell'azienda sul mercato, ed è legato a benefici più ampi sul business in termini di engagement, motivazione e senso di appartenenza della risorsa all'Azienda. Il percorso di sviluppo del target dei best performer nel 2022 ha portato a benefici sia in termini di contenimento del tasso di assenteismo che di impatto sul tasso di turnover su base volontaria con uscita dall'Azienda. Inoltre, la valorizzazione delle competenze dei partecipanti al programma ha portato a promozioni all'interno del target coinvolto e ad un aumento del fatturato generato.

Descrizione dei benefici sul business



Dati quantitativi raccolti con riferimento al target "best performer" nel 2022:

- tasso di assenteismo dello 0,89 % in confronto al tasso di assenteismo del Gruppo posizionato al 4 % (da intendersi riferito alla sola malattia nel 2022, al netto del Covid);
- turn over con uscita su base volontaria pari a 8 risorse, ovvero lo 0,3% rispetto al dato rilevato nel Gruppo pari a 2.348 risorse (da intendersi riferito alla casistica dimissioni nel 2022);
- aumento dei ricavi generati nel segmento "Pacchi B2C" del 4,3% (da €723 mln nel 2021 a €754 mln nel 2022). Nello specifico, dell'incremento generato circa €6 mln è dovuto al miglioramento delle competenze del target coinvolto nel programma;
- le promozioni rilevate nel 2022 sono pari all'11% del target esaminato.

Impatto quantitativo dei benefici aziendali

PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

PROGRAMMA 3

Programmi di sviluppo nel triennio 2020-2021-2022

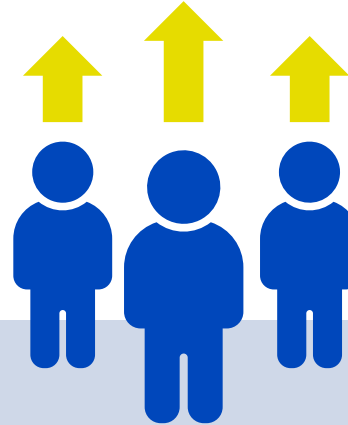
- **Target:** dipendenti coinvolti in programmi di sviluppo nel corso del triennio (ad esempio giovani, personale strategico, best performer)
- **Partecipanti:** 10,5% della popolazione aziendale (FTE)



Le iniziative di sviluppo degli ultimi tre anni si riferiscono a programmi e azioni diversificati, come:

- processi di scouting (MLAB; POP; Smart assessment, Talent Review ecc.) funzionali a far emergere risorse di talento;
- iniziative di sviluppo delle competenze (Coaching; Mentoring; Counseling, ecc.) funzionali ad accompagnare le persone nella loro crescita e accelerarne lo sviluppo in relazione alle necessità aziendali e di business;
- attività di ingaggio (INSIEME 24SI) e di messa in gioco di un approccio autoimprenditoriale e innovativo per contribuire alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'azienda.

Descrizione del programma



In linea generale, i programmi di sviluppo messi in campo nel triennio 2020-2021-2022 hanno determinato benefici sia in termini di contenimento del tasso di assenteismo, sia di visibile impatto sul tasso di turnover per uscite volontarie dall'Azienda. Inoltre, il miglioramento delle competenze grazie al programma ha fatto registrare ai partecipanti prestazioni superiori/eccellenti ed ha portato a promozioni all'interno del target coinvolto.

Descrizione dei benefici sul business



Con riferimento al target di riferimento è stata effettuata una verifica di impatto sul business che ricade sui 2 seguenti indicatori:

- tasso di assenteismo del 2% in confronto al tasso di assenteismo del Gruppo pari al 4% (da intendersi riferito alla sola malattia nel 2022, al netto del Covid);
- turn over con uscita su base volontaria pari a 38 risorse in confronto al dato rilevato nel Gruppo pari a 2.348 risorse (da intendersi riferito alla casistica dimissioni nel 2022);
- le promozioni rilevate nel 2022 sono pari al 20% del target esaminato.

Impatto quantitativo dei benefici aziendali