

# POSTE ITALIANE

FY 2023

Programmi di sviluppo dei dipendenti

# PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

Le slide che seguono illustrano due esempi di **programmi di sviluppo dei dipendenti** implementati da Poste Italiane, con riferimento al **FY 2023**. Questi programmi nascono con l'obiettivo di **potenziare** o **qualificare** il **capitale umano** del Gruppo.

**Insourcing e  
Reimpiego**



**Programma di sviluppo dei  
best performer**

# PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

## PROGRAMMA 1

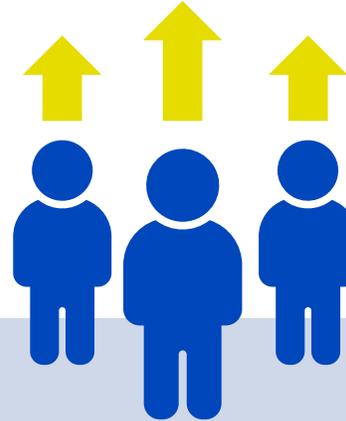
### Insourcing e Reimpiego

- **Target:** dipendenti in aree di business a basso valore aggiunto
- **Partecipanti:** 1,25% 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 36,82 milioni di euro di risparmi (P&L Impatti 2023).

**Impatto quantitativo dei benefici aziendali**

# PROGRAMMI DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

## PROGRAMMA 2

### Programma di sviluppo dei best performer

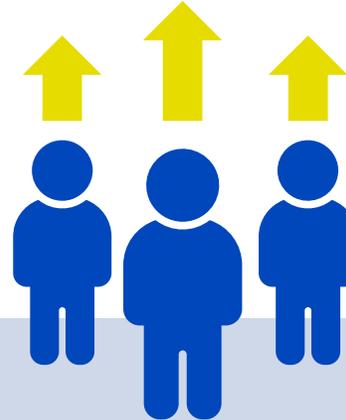
- **Target:** dipendenti "best performers"
- **Partecipanti:** 7% della popolazione aziendale (FTE)



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. Questo prevede percorsi di sviluppo individuali diversificati quali, ad esempio:

- 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 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 2023 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 2023:

- tasso di assenteismo dello 1,66 % in confronto al tasso di assenteismo del Gruppo posizionato al 3,9 % (da intendersi riferito alla sola malattia nel 2023, al netto del Covid);
- turn over con uscita su base volontaria costituito da circa l'1% del target best performer rispetto a circa il 2% a livello Gruppo (da intendersi con riferimento alla casistica dimissioni nel 2023);
- aumento dei ricavi generati nel segmento "TLC" del 3,8% (da €319 mln nel 2022 a €331 mln nel 2023). Nello specifico, dell'incremento generato circa €2,4 mln è dovuto al miglioramento delle competenze del target coinvolto nel programma;
- le promozioni rilevate nel 2023 sono pari all'12% *target best performer* rispetto al 6% a livello Gruppo.

#### Impatto quantitativo dei benefici aziendali