



## TRIMESTRALE PALAZZI DI DIREZIONE CENTRALE MILANO E PROVINCIA NUOVI ASSETTI E VECCHI PROBLEMI

L'incontro del 7 maggio con l'Azienda è iniziato con la presentazione della riorganizzazione della Direzione C-DAITO e più in generale del **percorso di trasformazione digitale della Banca**.

Questo percorso si realizzerà in diverse fasi tra loro interconnesse, per giungere ad un unico sistema informativo caratterizzato da una sola piattaforma a livello di Gruppo. Sono richieste **nuove professionalità e nuove assunzioni**, a regime 1800 persone circa con competenze differenziate, sia giovani che persone esperte. L'azienda ha confermato la volontà di internalizzare in parte tali professioni definite ad alto valore aggiunto, riequilibrando il rapporto tra personale interno e collaborazioni esterne.

Abbiamo ribadito come sia necessario, visto lo scenario, costruire nuove e sempre più frequenti occasioni reali di confronto, manifestando **preoccupazione per i possibili impatti a livello occupazionale**. A tali riflessioni l'Azienda ha risposto che le modalità di partecipazione al lavoro cambieranno, così come le competenze richieste, mantenendo tuttavia invariato il numero di risorse, al netto delle uscite volontarie, confermando che l'intero processo verrà gestito in un'ottica di evoluzione responsabile.

Oltre alla salvaguardia dell'occupazione, abbiamo evidenziato altre criticità da monitorare attentamente.

Innanzitutto, occorre prevenire il rischio che l'intelligenza artificiale riproponga e amplifichi stereotipi e pregiudizi di ogni tipo (sessisti, razziali, religiosi ecc.), garantendo un **ricambio generazionale adeguato nel numero, ma anche nella composizione**. Inoltre, l'introduzione dell'intelligenza artificiale deve garantire a tutte le persone un alleggerimento del lavoro manuale e ripetitivo, che non può escludere interi settori della banca, per evitare di generare emarginazione sociale e culturale.

L'azienda ha risposto alla nostra prima sollecitazione, confermando la propria attenzione a **garantire una significativa presenza femminile** (pari al 35% circa) nelle assunzioni, andando oltre la disponibilità di donne laureate nelle discipline STEM. Non ha invece fornito sufficienti rassicurazioni in tema di inclusione nel processo di trasformazione digitale, confermando che gli investimenti tecnologici saranno realizzati soltanto laddove ci saranno ritorni economici rilevanti. Dovremo di conseguenza **vigilare per evitare che alcune persone siano lasciate indietro**, perdendo ruolo e professionalità.

### MOVING

Abbiamo chiesto delucidazioni in merito alle operazioni di moving in corso e di prossima realizzazione. A riguardo è stato ribadito come durante queste fasi sia necessario porre la **massima attenzione alle persone con particolari problemi (fragili) ed esigenze specifiche**.

L'Azienda ha comunicato che si procederà con lo spostamento di strutture di Banca dei Territori **da via Giambellino a via Bisceglie, a partire da giugno/luglio ed entro l'anno**. Per chi lavora a Bisceglie ci sarà la possibilità di prenotare la postazione ad Assago.

L'Azienda ha inoltre precisato che anche altri palazzi, come ad esempio Hoepli, rientreranno in una logica di razionalizzazione degli uffici di Direzione Centrale, ma non è stata in grado di fornire dettagli su prossimi moving, non avendo ancora risolto tutte le problematiche connesse. Si è dichiarata comunque disponibile a verificare e gestire, in maniera puntuale, tutti quei casi che presentino problemi oggettivi a raggiungere le eventuali nuove destinazioni.

### **HUB E NEXT WAY OF WORKING**

Abbiamo nuovamente segnalato come il **numero di postazioni disponibili** sia **esiguo e limitato**, ribadendo la difficoltà - e talvolta l'impossibilità - di prenotare le postazioni Hub tramite la piattaforma People. Chiediamo una **maggiore attenzione nella gestione centrale della procedura**, garantendo la possibilità di prenotazione ad una più vasta platea. Sempre in un'ottica di attenzione a tutto il personale fragile, è stato chiesto di specificare i **criteri di assegnazione delle postazioni dedicate negli Hub**.

Su tutte le tematiche di cui sopra, l'Azienda ci ha comunicato che è in corso un **processo di rivisitazione complessivo degli Hub**, volto ad incrementare il numero degli stessi e di conseguenza il numero di postazioni, con particolare attenzione alle zone ad oggi maggiormente in sofferenza.

Abbiamo, inoltre, osservato come sia necessario bilanciare lavoro in presenza e da remoto, garantendo ai colleghi la possibilità di rientrare in sede. Abbiamo di conseguenza chiesto di capire quale sia e quale sarà, a regime, la percentuale di presenze per ogni ufficio all'interno dei Palazzi; anche in questo caso l'azienda si è riservata di fare degli approfondimenti e riferire.

### **SPECIFICHE PALAZZI**

Per quanto riguarda il **Palazzo di Assago**, abbiamo sottolineato la necessità di una manutenzione più frequente ed attenta, nello specifico per ovviare al malfunzionamento costante degli ascensori. Abbiamo, inoltre, richiesto un celere intervento per la risoluzione definitiva del problema relativo alle tessere dei buoni pasto Pellegrini con un saldo attivo, che deve poter essere utilizzato nella mensa Auchan oppure trasferito o restituito.

Relativamente al **Palazzo di Bisceglie/Lorenteggio**, l'Azienda ha confermato il ritardo nell'avvio dei lavori di ristrutturazione. In previsione di questi lavori abbiamo chiesto all'Azienda di approntare uno spazio dedicato alla consumazione di pasti propri, per rispondere alle esigenze rappresentateci dai colleghi. L'Azienda si è resa disponibile a realizzare uno spazio adeguato, nella messa in opera di una nuova area break.

Su nostra sollecitazione l'Azienda ha dichiarato che al momento non sarebbero previste chiusure estive per i Palazzi di DC.

In conclusione, abbiamo ricordato all'Azienda che **restiamo in attesa di** un'informativa aggiornata sulle attività appaltate e sulle lavorazioni esternalizzate, come pure sulla distribuzione di premi, incentivi e valutazioni professionali per le strutture di nostra competenza. Come pure saremo pronti a chiedere contezza all'Azienda di tutte le domande poste in attesa di risposta.

Milano, 16 maggio 2024

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN  
DC MILANO - ASSAGO - SESTO SAN GIOVANNI INTESA SANPAOLO**

