



TRIMESTRALE DEI PALAZZI DI DIREZIONE CENTRALE SU MILANO E PROVINCIA

Il 22 ottobre scorso si è tenuta la trimestrale di Direzione Centrale dei Palazzi di Milano, Assago e Sesto San Giovanni presso la Sede di Via Stelvio.

Trasformazione digitale e riorganizzazione del mondo Cyber

L'azienda ha evidenziato che la Trasformazione Digitale in corso rende necessaria una riorganizzazione del settore Cyber Security, perché comporta un incremento dei rischi per la sicurezza. Per affrontare questa sfida, si prevede la creazione di due nuove strutture di staff, una dedicata alla Sicurezza Fisica e l'altra dedicata al controllo/coordinamento Cyber delle Aree di Governo, nel rispetto delle normative emanate dal Regolatore per tutte le Banche Europee.

L'Azienda non ha chiarito i riferimenti legislativi specifici per l'operazione in atto, sottolineando che la nostra Banca, già attiva in questo campo, potrebbe fungere da apripista per le altre banche europee, operanti in un contesto in continua evoluzione e di interlocuzione costante con gli stessi enti regolatori.

Sempre in ambito di trasformazione digitale, come OO.SS. abbiamo chiesto maggiori informazioni sulle assunzioni e sui nuovi ruoli professionali in area IT, in particolare sulla nuova figura e sull'inquadramento dei Tech Lead.

L'Azienda si è impegnata a chiarire l'attuale turnover generazionale al prossimo incontro, verificando gli esiti dell'Accordo sulla trasformazione digitale, che alla data della trimestrale non era ancora stato sottoscritto.

Moving

Per la movimentazione del personale in atto verso altre sedi il collega della DC Immobili ha rappresentato lo stato di avanzamento lavori.

Entro fine ottobre dovrebbe concludersi il moving di un migliaio di persone della Direzione C-DAITO dal palazzo di Bisceglie verso via Stelvio (in prevalenza), ma anche verso piazza Ferrari, via Mercato e via Pirelli.

Entro novembre moving degli Uffici Legali da Via Verdi 8 in P.zza Paolo Ferrari.

Sempre a novembre le strutture del CLO presenti in Piazza Ercolea e in via Hoepli saranno spostate nel palazzo di via Stelvio.

Entro dicembre moving di tutto il personale del palazzo di via Giambellino verso la sede di Bisceglie, dove sarà collocata la filiale digitale.

Il moving delle sale tecnologiche da piazza Scala verso Montebello-slitte invece all'inizio 2025.

L'Azienda purtroppo non ha saputo chiarire i numeri delle **persone** coinvolte in queste operazioni, che impongono cambi di itinerari e tempi di percorrenza, incidendo sulla loro vita personale, familiare e professionale. Di rimando ha sottolineato come il lavoro flessibile riduca questo disagio.

Hub

L'hub tanto atteso su Assago è stato finalmente completato con 60 postazioni. C'è da capire da quando sarà possibile fruirne, sapendo che è destinato, in primis, al personale di Via Bisceglie. Su nostra esplicita richiesta, l'azienda ha precisato che si valuterà l'effettivo utilizzo delle postazioni dedicate, per capire se sarà possibile estenderne l'utilizzo anche ad altri colleghi, in modo da ridurre il pendolarismo dalle aree a sud di Milano.

L'Azienda non ha invece saputo darci indicazioni sull'hub di Legnano, in quanto è di competenza della Banca dei Territori, riservandosi di recuperare in seguito le informazioni richieste.

Sarebbero in via di risoluzione le annose problematiche relative alle prenotazioni degli HUB e ai mancati utilizzi, che abbiamo più volte rappresentato su segnalazione dei colleghi.

Teti/Titling

Abbiamo ribadito che c'è poca chiarezza sul passaggio dalle Seniority al Titling, anch'esso legato al sistema incentivante e segnalato il rischio di criteri di valutazione non omogenei tra le varie strutture.

L'Azienda ha replicato che i Responsabili hanno il supporto dei referenti del personale ed è possibile chiedere colloqui congiunti per meglio comprendere singole situazioni e capire se ci possono essere dei margini di variazioni. Pertanto, i colleghi che si sentissero penalizzati rispetto alla propria Seniority, potranno segnalarlo al proprio referente del personale oppure a noi, visto che l'Azienda si è resa disponibile a valutare le situazioni specifiche da noi rappresentate.

La valutazione delle competenze acquisite non può però essere disgiunta da percorsi formativi adeguati ad accrescere le competenze, con una formazione d'aula che integri formazione FAD e obbligatoria e che sia accessibile a tutto il personale.

Immobili

Abbiamo evidenziato la situazione critica di alcuni palazzi, in particolare Assago e via Stelvio, relativamente alle guarnizioni delle vetrate da cui filtra l'acqua piovana. Ci è stato risposto che su via Stelvio è già stato dato l'appalto per i lavori, mentre il palazzo di Assago è in locazione, di conseguenza le spese devono essere prima concordate con la proprietà, che si è impegnata a procedere a delle verifiche.

Abbiamo ribadito l'annoso problema della carente e ritardata climatizzazione, attribuita dall'Azienda all'inerzia termica su immobili di grandi dimensioni. L'Azienda ha ricordato le temperature previste in ambienti di lavoro vanno dai 19 ai 21 gradi e le eccezionali condizioni meteorologiche del periodo.

Sul Palazzo di via Gioia invece persiste la difficoltà di connessione per l'uso dei cellulari con alcuni operatori telefonici, che l'Azienda si è impegnata a verificare.

People Services

L'Azienda ha fatto presente che a tendere tutte le macchinette distributrici con chiavetta verranno sostituite con quelle più evolute gestite da Pellegrini, che funzionano tramite App, anche al fine di evitare di generare cauzioni e di perdere il credito in esse contenuto, in caso di smarrimento.

Ha dato inoltre risposta alla nostra reiterata richiesta di trovare una soluzione per le tessere Pellegrini, con saldo attivo, che non possono essere utilizzate dai colleghi in seguito alla chiusura della mensa di Assago. Tali tessere possono essere immediatamente utilizzate presso la mensa di Leroy Merlin che secondo l'Azienda è in linea sia come prezzi che come qualità ai nostri standard.

Osservazioni sui dati annuali

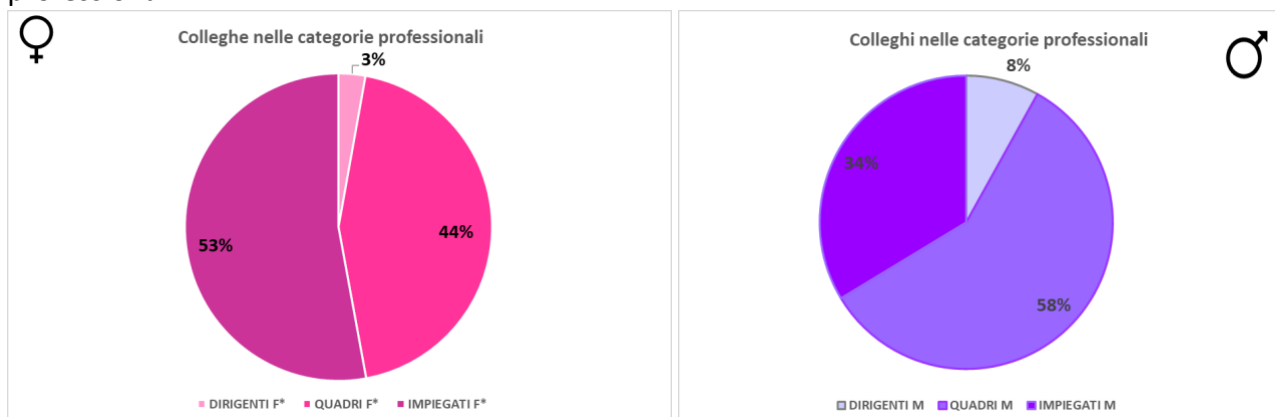
L'ultima parte della riunione l'abbiamo dedicata a una rilettura dei dati annuali, consegnati dall'azienda in un precedente incontro, di cui abbiamo evidenziato alcune criticità.

La **mobilità infragruppo** sembra determinata in via prevalente dall'organizzazione aziendale e solo in parte residuale risponde alle esigenze familiari e/o professionali dei colleghi. Nel corso del 2023 infatti su 85 trasferimenti effettuati all'interno della banca, soltanto 20 accolgono delle richieste, gli altri 65 sono su iniziativa aziendale. La mobilità tra società ha coinvolto 77 persone, di cui solo 6 hanno visto accolta la propria domanda, pari alla metà delle domande pervenute. I tassi di accoglimento delle richieste sono molto diversificati tra le varie strutture e meriterebbero un approfondimento specifico.

Le domande di **part-time** accolte sono state 10, con una netta prevalenza femminile (solo una di un collega), ma non abbiamo il dato totale per valutare l'effettiva rispondenza alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Le **promozioni** per merito sono state 770 così distribuite per genere: 48% alle colleghe e 52% ai colleghi. Questo dato complessivo apparentemente equilibrato sconta una condizione di genere molto differente.

Abbiamo integrato i dati con la lettura dei rapporti **pari opportunità** di Intesa Sanpaolo sulla provincia di Milano, da cui emerge la seguente distribuzione statistica di genere nelle categorie professionali:



Leggendo questi grafici risulta evidente che un numero paritario di promozioni non è sufficiente a ridurre il divario di carriere preesistente: è necessaria un'attenzione diversa alle carriere femminili. L'azienda si è impegnata ad approfondire l'argomento nel perimetro di nostra competenza.

Un altro punto da approfondire sarà **il ricorso agli straordinari**. Sebbene la media generale delle ore effettuate sia contenuta (3,5 ore a persona nel primo trimestre), il ricorso allo straordinario (anche festivo) diventa costante e rilevante in alcune strutture specifiche, che potrebbero soffrire di carenza di risorse o di una gestione poco efficiente dei carichi di lavoro.

Per il prossimo incontro di trimestrale auspichiamo che l'Azienda tenga fede agli impegni assunti di rappresentare la situazione del personale con maggiori elementi di dettaglio, in particolare in merito alle entrate e alle uscite volontarie di personale che si determineranno nel nostro territorio con la firma dell'Accordo.

Milano, 4 novembre 2024

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

