



DI EVOLUZIONE DIGITALE, TITLE, FURTI, PALAZZI, APIPS E ALTRO: INCONTRO CON AZIENDA SU DC TORINO E MONCALIERI

Il 22 maggio si è svolto l'incontro periodico con l'azienda per quanto riguarda l'area DC Torino e Moncalieri. Per l'azienda erano presenti le funzioni di Relazioni Industriali, Gestione del Personale, Gestione Immobili e People Services.

Il responsabile della gestione personale per le aree Tech e Governance Giorgio Sartori ha illustrato lo stato di avanzamento e le previsioni sul progetto di evoluzione digitale della banca, che impatta fortemente tutta l'area C-DAITO e punta a portare tutte le banche del gruppo e tutti i canali operativi (filiale e online) ad operare sulla piattaforma tecnologica Isytech, attualmente utilizzata per Isybank, con progressiva semplificazione e digitalizzazione di tutte le procedure ed introduzione di sistemi e strumenti basati sull'Intelligenza Artificiale.

Per realizzare questa complessa evoluzione ad oggi sono stati assunti nell'ambito G-Tech circa 2300 colleghi nel "Progetto Falcon" (a fronte dei 1800 previsti) e sono previste ulteriori assunzioni per alzare il livello delle competenze e professionalità interne, aumentare il presidio sulle attività progettuali collegate e gestire direttamente attività fino ad ora appaltate a società esterne. Allo stato attuale G-Tech conta circa 4600 dipendenti, con età media di 41 anni (in forte diminuzione rispetto a pochi anni fa).

È stato contestualmente avviato un processo di modifica del modello organizzativo per l'ambito G-Tech, strutturato non più solo secondo un modello di gestione verticale ma integrato da un sistema di gestione a matrice, con la definizione di Domain, Platform e Chapter. Questo nuovo modello - come i colleghi interessati sanno bene - continua ad evolversi ed è costantemente monitorato dalle funzioni HR aziendali per verificarne impatti e criticità.

Anche riguardo l'attività della BSC (ex Operations) sono state effettuate modifiche sulle attività a seguito dell'evoluzione digitale: sono diminuite le attività operative, a fronte dell'aumento di quelle specialistiche, che, secondo l'azienda, ha portato ad un forte miglioramento delle professionalità e della qualità del servizio, con riduzione degli incident e dei disservizi.

Come organizzazioni sindacali ci siamo soffermati in particolare sulle ricadute verso i lavoratori di quanto descritto sopra, evidenziando il **grandissimo impegno profuso dai colleghi** per realizzare tali progetti oltre al presidio delle attività ordinarie necessarie per l'erogazione dei servizi informatici, **che spesso non viene giustamente riconosciuto** creando una forte e diffusa insofferenza verso i sistemi di gestione del personale e di remunerazione dell'impegno prodigato, riguardo al quale viene percepito un eccessivo livello di autonomia lasciata in capo ai responsabili.

Abbiamo richiesto **chiarimenti riguardo al sistema di assegnazione dei Title**, in particolare in relazione alla campagna di compilazione del questionario TETI competenze prevista a breve, chiedendo **maggiore trasparenza** sulle modalità di compilazione e sugli eventuali interventi correttivi dei responsabili di cui il dipendente non riceve notifica o informativa diretta. Abbiamo sollecitato la **revisione generalizzata dei title precedentemente assegnati in ambito G-Tech**, per i quali abbiamo ricevuto dai colleghi moltissime segnalazioni di assegnazioni non coerenti con la reale attività svolta, situazione che ha evidenziato carenza nella procedura ufficiale con l'impossibilità da parte dei colleghi di contestare l'assegnazione (carenza che ancora purtroppo permane).

Riguardo le politiche aziendali in tema di premi e promozioni abbiamo evidenziato come sia corretto e necessario attuare da parte dell'azienda delle politiche volte a limitare il fenomeno delle dimissioni che ha raggiunto negli anni passati numeri importanti in particolare tra i colleghi più giovani spesso entrati in azienda con il progetto Falcon ma senza che questo avvenga a scapito dei colleghi con maggiore anzianità, in particolare con riferimento alle promozioni.

Serve inoltre a nostro parere **maggiore attenzione al tema degli organici anche per l'ambito BSC**, dove le assunzioni sono state minime ed i colleghi inseriti arrivano più che altro in forza di trasferimenti interni.

L'azienda ha dato alcune risposte sui temi sopracitati:

Il **questionario TETI** competenze verrà riproposto a tutti i colleghi del gruppo, è previsto un colloquio con il proprio responsabile prima della lettera formale di validazione del questionario.

A tendere **la revisione del Title** sarà effettuata con cadenza annuale ma al momento per l'ambito G-Tech non si procederà ad una revisione generalizzata in quanto si deve attendere di terminare la ridefinizione di alcuni mestieri. È stata però sollecitata alle strutture una verifica dei title assegnati anche se verranno modificati solo quelli dei colleghi che cambiano attività. Viene svolta dalle funzioni HR un'attività di sensibilizzazione sui responsabili delle strutture perché siano in grado di spiegare fattivamente ai colleghi i motivi dell'assegnazione di un title e la coerenza con il modello previsto e le attività svolte.

Il sistema di Compensation, che regola circa il 70% delle attribuzioni economiche aggiuntive, non prevede assegnazioni preferenziali verso i colleghi più giovani, agisce in base al mestiere assegnato per ridurre le differenze rispetto ai benchmark di mercato laddove presenti e non tiene in considerazione l'età del dipendente. Al momento le uscite per dimissioni nel 2025 sono circa 20, in diminuzione rispetto agli ultimi anni.

Sono stati poi affrontati altri temi riguardanti le sedi centrali.

NWOW a Moncalieri: le problematiche evidenziate nell'ultimo anno non sono ancora risolte, abbiamo nuovamente richiesto con forza l'assegnazione di ulteriori spazi ai colleghi di BSC ora concentrati al piano 0B in spazi non sufficienti, senza sale riunioni, con forti problemi di rumorosità che rendono difficile lavorare in modo corretto ed efficiente. Non è prevista l'apertura di un passaggio interno per collegare il piano 0B con la palazzina A. Abbiamo richiesto di poterci confrontare nel prossimo incontro su questi temi con il referente aziendale del progetto NWOW per la sede di Moncalieri.

Permane inoltre su tutta la sede di Moncalieri il problema di un **servizio di pulizia ampiamente insufficiente** e non adeguato alle necessità, e in alcune situazioni già segnalate siamo arrivati a riscontrare problemi anche sotto l'aspetto dell'igiene dei locali aziendali. Serve un cambio di passo perché quanto introdotto fino ad ora non è sufficiente. Sempre riguardo la sede di Moncalieri abbiamo segnalato problemi riguardo il **servizio mensa** (orari di servizio corretti e disponibilità dei piatti in menù) e richiesto il ripristino del servizio di caricamento tessere in un orario diverso da quello di apertura per ridurre le code alle casse.

Abbiamo affrontato il problema dei furti di PC aziendali e oggetti personali verificatosi in diverse sedi. L'azienda dichiara di aver effettuato verifiche sul controllo del perimetro esterno degli edifici e che esiste normativa riguardo la buona custodia dei beni aziendali (invitiamo i colleghi a prenderne visione). Tuttavia, **abbiamo rilevato che la distribuzione dei nuovi PC non è stata accompagnata dalla fornitura di strumenti per la custodia, come ad esempio i cavetti di sicurezza per ancoraggio alla scrivania**. Chiediamo che l'azienda informi tutti i dipendenti in modo chiaro e adeguato e li supporti nell'adozione di misure di sicurezza efficaci, fornendo non solo indicazioni ma anche le dotazioni eventualmente necessarie.

Come ultimo argomento abbiamo segnalato il problema verificatosi per alcuni **colleghi APIPS** (Addetti Primo Intervento Pronto Soccorso) che hanno perso quota di eccellenza del premio aziendale non avendo svolto un corso obbligatorio per il loro ruolo aggiuntivo - non compreso nella piattaforma dei corsi obbligatori ma influente sull'attribuzione del premio (!) - segnalato solo attraverso una mail. In questa situazione registriamo che ci sono varie storture e abbiamo richiesto che l'azienda si adoperi al più presto per sistemare il problema. La stessa problematica si ripropone riguardo ai colleghi chiamati a fare il corso di ripasso delle procedure antincendio.