



TRIMESTRALE DEI PALAZZI DI DIREZIONE CENTRALE SU MILANO E PROVINCIA

Il 1° luglio scorso la Delegazione Aziendale e le OO.SS. si sono incontrate per la consueta riunione di Trimestrale delle Direzioni Centrali del perimetro di Milano, Assago e Sesto San Giovanni.

Anche nel corso di questa Trimestrale la presentazione aziendale ha dedicato ampio spazio alla **struttura Group Technology**, su cui con tutta evidenza l'Azienda punta in modo particolare. L'Azienda ci ha comunicato l'avvio, nel Palazzo di Via Stelvio, dell'**Academy formativa**, la quale si pone l'obiettivo di innovare il modo di gestire il ruolo di Responsabili e Coordinatori. L'Academy sarà estesa a tutta la Direzione C-DAITO nel corso del prossimo anno.

Nella struttura Group Technology si lavora per progetti, che possono coinvolgere in modo trasversale più servizi. Perciò l'azienda ci ha riferito che, ai fini della valutazione della prestazione, il responsabile dell'ufficio cui formalmente è in carico il collega si potrà servire del giudizio formulato dal capo progetto, seppure quest'ultimo appartenente ad un altro ufficio, coerentemente col principio dei multi-feedback introdotto dal sistema di Titling.

La discrezionalità sulle valutazioni professionali già di per sé molto ampia, non ci sembra possa essere arginata da un feedback che può essere considerato oppure ignorato a piacimento. Abbiamo quindi chiesto la massima **trasparenza sui criteri** e soprattutto **garanzie che siano escluse ricadute economiche**, come ad esempio sui premi di produttività.

Abbiamo posto anche l'**attenzione sugli orari di lavoro** del personale della struttura, che si trova costretto a lavorare quando gli altri uffici non sono operativi, per testare le procedure prima del rilascio definitivo. È stato escluso il ricorso sistematico agli straordinari, precisando che le attività vengono gestite tramite regolari turni di lavoro.

Invitiamo colleghe e colleghi della Struttura a contattarci per segnalarci eventuali perplessità o esigenze specifiche, che successivamente rappresenteremo all'azienda, per cercare insieme chiarimenti e/o soluzioni.

Abbiamo chiesto notizie sui **moving**, che restano sospesi perché manca ancora il via libera del Comune di Milano. Al momento non si prevedono chiusure estive, anche se ci è stato comunicato che si sta ancora valutando l'ipotesi della chiusura di alcuni palazzi nelle due settimane di agosto.

Altro capitolo controverso riguarda la **manutenzione degli stabili**, che spesso è soggetta a continui rinvii. Finché il personale non verrà trasferito come da piano industriale, gli attuali palazzi devono essere mantenuti, almeno deve essere garantita la manutenzione ordinaria.

Stesso discorso vale per le **pulizie**, servizio per cui abbiamo riportato alcune segnalazioni. Sul punto, l'Azienda ne ha preso buona nota, ma ha anche sollecitato l'utilizzo del ticket, quale strumento per monitorare il servizio e poi intervenire specificatamente sulle singole segnalazioni e, se del caso, sulle aziende appaltatrici.

Il benessere lavorativo è stato l'argomento conclusivo in discussione, obiettivo che può essere perseguito con interventi anche molto diversi e di facile attuazione come, ad esempio, gli **arredi e le aree ristoro**, che

se pur costituiscono un aspetto superficiale possono avere degli effetti immediati. Così come pure possiamo includere in questo argomento le nostre reiterate richieste di incrementare le postazioni di lavoro negli **hub**, laddove ci siano spazi disponibili. Ma questi interventi da soli non sono sufficienti.

Le comunicazioni aziendali sul benessere lavorativo spesso scontano **una frattura insanabile rispetto al vissuto/percepito di colleghe e colleghi**, che dobbiamo cercare di colmare. L'Azienda si è detta disponibile ad aprire un confronto su questo tema a partire dalla prossima trimestrale.

Milano, 9 luglio 2025

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