



## Direzioni centrali Torino e Moncalieri – serve più attenzione!

Il giorno 10 maggio abbiamo incontrato l'azienda per confrontarci sulla situazione attuale nelle strutture centrali di Torino e Moncalieri. Di seguito riportiamo i temi affrontati.

### Percorso di trasformazione e digitalizzazione in GT

L'azienda ci ha presentato le slide del percorso di trasformazione in atto all'interno delle strutture afferenti alla all'Area di Governo CDAITO in capo a Massimo Proverbio.

Il percorso di digitalizzazione attraversa diverse fasi; particolare attenzione è stata dedicata al tema **Isytech** e **Isybank**. Si è parlato di **IA e alle sue applicazioni in Azienda**, della **Cyber Resilience** ma, soprattutto, alle nuove modalità aziendali di identificazione e valorizzazione delle professionalità:

- **Falcon** (Previsione di **assumere circa 1.800 persone** con competenze differenziate e livelli di seniority adeguate (69% junior e 31% tra expert e senior);
- **New GT** (Differenziazione del presidio per ambito applicativo facilitata dall'insourcing di competenze e valorizzazione delle competenze tecniche);
- **Matrix** (Attenzione ai profili Tech e allineamento alle best practices di mercato proprie delle Tech Companies);
- **Acquisizione di IVS** per gestire le banche estere del gruppo.

Una delle finalità dichiarate come obiettivo è quella di riportare, all'interno di GT, il know-how che permetterà di "ritornare" a sviluppare internamente il software, riducendo progressivamente l'esposizione verso l'esterno. Questo attraverso il ricambio generazionale, ampliamento delle competenze interne, ottimizzazione della spesa.

Naturalmente si è parlato anche di mestieri e "**Tech Lead**". Tech Lead operano all'interno dei Domain a supporto dei Chapter Lead come interfaccia fra Chapter e Domain/Platforms.

Al momento sono circa 60 i colleghi che hanno aderito **volontariamente** all'iniziativa, e che hanno ricevuto una "lettera di incarico" accettando **automaticamente** "il nuovo ruolo" con spostamento da Platform al Domain. I colleghi sono stati individuati per competenze professionali già maturate che permetteranno loro di essere punto di riferimento per il "mestiere" sul quale insisteranno come **Tech Lead**.

Così come specificato dall'azienda, la lettera di incarico **non comporta nessun obbligo** per i colleghi. Gli interessati, se vorranno, potranno in ogni momento rinunciare all'incarico per "rientrare" operativamente nella mansione precedentemente assegnata loro. D'altro canto, non potrebbe essere diversamente visto che l'incarico di Tech Lead **non è normato, non prevede un riconoscimento economico aggiuntivo, non prevede un percorso di carriera specifico, non prevede il riconoscimento di un ruolo di coordinamento operativo verso le strutture e le persone con le quali collaborerà e verso le quali non ricoprirà alcun ruolo gerarchico**.

Pur considerando interessante l'iniziativa abbiamo ribadito il solito dubbio sulle modalità di incentivazione delle colleghe e dei colleghi coinvolti. Non può essere sempre e solo una "opportunità" senza che gli sforzi, la professionalità e l'impegno **vengano riconosciuti anche economicamente**.

Oltretutto abbiamo evidenziato come la considerevole mole di assunti "senior", **con RAL e AP molto elevati, determini delusione e insoddisfazione tra coloro che sono in azienda da anni** e che da sempre, con il loro impegno e professionalità, hanno consentito alla banca di raggiungere i suoi brillanti obiettivi. Purtroppo, da sempre lamentiamo inquadramenti fermi, avanzamenti professionali inesistenti, progressione salariale lentissima. L'azienda ci ha parlato di impegno nella attività di "compensation". Verificheremo nei fatti, ma

restiamo abbastanza pessimisti: di certo se l'azienda non sarà disponibile a trovare soluzioni soddisfacenti per le aspettative di tutta la compagine lavorativa, delusione e disaffezione non potranno che aumentare

In generale ribadiamo che le continue riorganizzazioni degli ultimi anni non fanno altro che mettere in difficoltà i colleghi soprattutto quando questi si trovano davanti ad un cambio repentino delle attività assegnate senza il giusto supporto formativo.

A proposito di "formazione", riteniamo veramente complicato per i colleghi più "anziani" (e inefficace per i più "giovani") dover fare formazione ai colleghi neo-assunti sottraendo tempo, spazio ed energie alle attività lavorative a loro assegnate. La formazione dovrebbe avere una sua dignità. Un suo spazio e un suo tempo definito. Non può essere lasciata all'improvvisazione.

Anche gli strumenti come il **Title**, se lasciati in mano ai responsabili operativi che, troppo spesso distrattamente assegnano mestieri "a caso", diventano quasi inutili se non dannosi. E questo comportamento è ancora più preoccupante se pensiamo che il modello basato sui Title verrà esteso progressivamente a tutte le colleghe e colleghi delle Direzioni Centrali.

Invitiamo quindi i responsabili delle strutture di **Tech People Management** e **People Tech & Change Management** di vigilare con attenzione la ricaduta dei cambiamenti sulle persone e la reale applicazione delle nuove metodologie di valutazione, magari aumentando il presidio dell'HR, perché avere **un gestore HR ogni 200 colleghi** non è all'altezza di una azienda che si dice così attenta ai bisogni "delle sue persone".

## **MENSE, BAR e Servizi**

Continuiamo a segnalare un decadimento della qualità e delle quantità dei pasti serviti nelle mense del Polo Tecnologico di Moncalieri e del NCD. L'azienda ha interpellato il gestore del servizio che si è detto disponibile ad ascoltare le segnalazioni dei colleghi attraverso una survey che verrà predisposta nelle prossime settimane. Per quanto riguarda le code che si formano nelle ore di maggiore afflusso, soprattutto nella mensa del Polo di Moncalieri, l'azienda ci ha informati che sta verificando la possibilità di modificare il layout in modo da ridurre il disagio e rendere maggiormente fruibili gli spazi. L'azienda ci ha anche informati dell'intenzione di sentire il gestore del bar interno al Polo di Moncalieri per verificare i prezzi esposti al pubblico.

L'azienda ci ha comunicato che a breve partirà la sperimentazione di una iniziativa di distribuzione in-site su dei fridge locker, che verranno installati all'interno dei palazzi, di prodotti agricoli prenotati e acquistati on line dai colleghi attraverso il sito dell'azienda "**joinfruit fresh**". Seguiranno ulteriori comunicazioni.

Per quanto riguarda le aree break abbiamo chiesto maggiore attenzione alla manutenzione dei distributori di acqua microfiltrata e maggiore attenzione alla pulizia degli ambienti.

## **Immobili e cantieri**

A breve, sul NCD, verranno completate tutte gli "energy corner" e le "aree di relazione".

Sono in corso i lavori di adeguamento degli spazi della zona ovest della mensa del NCD che verranno inglobati negli spazi della nuova palestra. La palestra dell'NCD dovrebbe essere aperta a inizio settembre; l'azienda attraverso i suoi canali di comunicazione informerà per tempo le colleghe e i colleghi delle modalità di fruizione e delle promozioni che verranno attivate.

Su questo punto abbiamo ribadito l'importanza che anche nel palazzo di Moncalieri venga avviata la medesima iniziativa. L'azienda non ha al momento escluso; stanno facendo dei ragionamenti.

Sempre presso il NCD, all'interno del parcheggio al B3 verranno installate delle colonnine di ricarica per auto elettriche ad uso e consumo solo delle vetture della flotta aziendale.

Sul palazzo di PSC sono in corso i lavori di ristrutturazione dei servizi igienici e di adeguamento delle porte antincendio. Al momento sui palazzi di PSC de Via Monte non sono previsti ulteriori interventi.

Per quanto riguarda il Polo di Moncalieri l'azienda ci ha informati dell'intenzione di presentare entro la fine del 2024 il progetto New Way Of Working così come già avviato sul NCD. Abbiamo evidenziato come le criticità attualmente presenti nel sistema di prenotazione postazioni e gestione degli spazi presso il NCD non siano state risolte e che la preoccupazione che anche sul Polo possano presentarsi le medesime

problematiche. Fondamentalmente il problema principale, collegato alla procedura di prenotazione, consiste nel fatto che non è sufficientemente dinamica rispetto alla flessibilità garantita ai colleghi e che le postazioni disponibili non sempre sono sufficienti a far fronte alla domanda. C'è da dire che anche alcuni comportamenti poco attenti da parte dei colleghi non aiutano. **A tal proposito l'azienda ci ha fatto notare che eventuali comportamenti non rispettosi del codice comportamentale interno potrebbero essere sanzionabili. Pertanto invitiamo tutti i colleghi a prestare la massima attenzione.**

Sempre per quanto concerne il **Polo di Moncalieri** abbiamo ribadito la nostra volontà di chiedere che il palazzo venga individuato come **HUB** per far fronte alle richieste che in tal senso ci giungono dai colleghi sul territorio interessato. L'azienda non ha escluso la possibilità anche se, al momento, è solo una ipotesi in fase di studio.

### **Varie**

L'azienda ci ha informati che i contratti di stage curricolare non sono contratti che verranno stabilizzati. Si tratta di rapporti di formazione di tipo scolastico. Ciò non esclude che, in futuro, le stesse persone possano essere oggetto di contatto da parte aziendale.

Torino/Moncalieri, 16/05/2024

**RSA Strutture Centrali ISP – Torino e Moncalieri**