



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasampaolo.org
www.fabintesasampaolo.eu

INCONTRO ANNUALE ISGS

Giovedì a Milano si è svolto il previsto incontro annuale su Intesa Sanpaolo Group Services.

L'Azienda in premessa ha fornito in modo analitico il dettaglio dell'organico che al 31.12.2016 risultava composto da 7.932 risorse, in aumento di circa 350 Colleghe e Colleghi rispetto a fine 2015.

ASSUNZIONI - È stato poi fornito il numero complessivo delle assunzioni 2016 che sono state complessivamente 383, in larghissima parte (350) destinate in DSI. Le assunzioni stanno ancora proseguendo quest'anno e ad oggi ne sono state perfezionate più di 90.

Le assunzioni si sono suddivise in 234 colleghi con inserimento professionalizzante e 149 cosiddetti "expert". La selezione ha coinvolto più di 3500 domande e circa un migliaio di colloqui. Abbiamo chiesto di ripristinare il consueto incontro dei neoassunti con le Organizzazioni Sindacali come previsto dal CCNL anche con modalità non "ordinarie" rispetto al passato, in attesa delle nuove procedure che andranno a delinearci all'interno del comitato welfare.

DOMANDE DI TRASFERIMENTO - L'azienda ha poi comunicato che in ISGS ci sono state entrate per 156 risorse ed uscite per 157 a cui aggiungere una cinquantina di risorse ricollocate all'interno del Consorzio. Pur consapevole che il problema non è stato certamente risolto, ha tuttavia sostenuto che il 41% delle domande di trasferimento in graduatoria sono state accolte: ha ribadito che l'iniziativa di ascolto/colloquio è ritenuta elemento di forte attenzione alle loro esigenze precisando anche che in numerosi casi a rallentare la richiesta di trasferimento è la difficoltà a sostituire un collega particolarmente professionalizzato. Con l'obiettivo di rendere più veloci le richieste di trasferimento dal consorzio, la Banca ha confermato che il Servizio per la mobilità **infragrappo** sta lavorando per predisporre una lista di tutti i Colleghi disponibili al trasferimento in ISGS che, a regime, dovrebbe sveltire la prassi secondo la quale il rilascio di una risorsa avviene solo in cambio di un'altra.

SMART WORKING - Si è poi affrontato il tema delicato dello "smart working": ad oggi circa il 32% delle risorse lavora in questa modalità. Su nostra richiesta esplicita la banca ha dichiarato che la DCO è passata in questi ultimi mesi da un utilizzo dello strumento del lavoro flessibile da casa del 15% al 20% medio, con una conseguente dotazione di pc portatili che copre circa il 30% dei colleghi. Abbiamo segnalato che però questa percentuale è concentrata pressoché in alcuni ambiti, escludendo ad esempio quasi totalmente le realtà del Sud. È stato chiesto di sapere se nei progetti in cantiere, la situazione può essere affrontata per iniziare a risolverla. L'azienda ha risposto affermativamente. Abbiamo evidenziato come lo strumento del lavoro flessibile abbia aiutato a fronteggiare la situazione emergenziale creatasi in Piemonte a fronte delle esondazioni di fine novembre e come si sarebbe potuto usare lo stesso criterio sulle altre piazze colpite da eventi naturali, ad esempio le grosse nevicate verificatesi nel sud Italia.

FLESSIBILITA' ORARIA - Anche sul tema della flessibilità oraria ed in particolare la richiesta di riduzione della pausa pranzo, di fatto sospesa nel servizio Recupero Crediti, la Banca si è resa disponibile a valutarle con maggiore attenzione. Abbiamo raccomandato che l'accoglimento sia analogo a quanto già avviene negli altri Servizi.



L'Azienda ha illustrato numerose slide che in sintesi riportiamo

Liberazione capacità produttiva dovuta sostanzialmente a 5 motivi:

- Calo dei flussi principalmente la crisi economica che comporta contrazione volumi
- Variazioni perimetro delle attività
- Avanzamento dei processi operativi rilasciati da digital factory
- Organizzazione (metodologia Lean) che permettono rilasciare risorse
- Tecnologia

1. Impieghi strategici di cui già tre avviati:

- Insourcing del portafoglio. BO GE PR a regime un centinaio di colleghi saranno impiegati (50 25 25 circa).
- Test factory già a partire dal primo semestre 2017 creazione base stabile di colleghi formati opportunamente a svolgere questi test. Si tratta di attività ad elevata professionalità. La gestione di questo processo sarà totalmente svolta con risorse interne. Compresi alcuni test attualmente svolti da società esterne. Obiettivo: aggiungere entro giugno su L'Aquila, altri 40 colleghi ai 10 attualmente impiegati. Ciò agevolerà anche l'avvio del lavoro in modalità smart working.
- Contribuzione a favore di Bdt (vedi filone mutui retali). Gestione backlog mutui dove siamo indiscussi protagonisti sul mercato. Curiamo il processo completo che non si esaurisce con l'erogazione ma prosegue poi col caricamento delle garanzie e invio dei documenti nell'archivio. Tali attività andranno rafforzate e saranno sostanzialmente concentrate su Padova, Forlì e L'Aquila.

2. Supporto al cambiamento: nuove modalità di formazione e incontro. Iniziative quali

- OPS ACADEMY in sostanza orientare, sviluppare e crescere
- Newsletter DCO in forma più dinamica e accattivante. A marzo il primo numero.
- Consolidamento delle iniziative già avviate come Livecast e Incontriamoci in piazza

Alla fine abbiamo chiesto informazioni sui percorsi professionali avviati in ISGS: dall'accordo sono 39 i coordinatori di attività per i quali è scattata promozione, anche doppia se risultante dal livello di inquadramento di partenza, e indennità di grado superiore (16) o l'indennità di grado superiore (23). Rispetto alle complessità 2/3 circa sono le attività considerate di prima fascia e 1/3 quelle di seconda fascia. L'Azienda ha confermato che il metodo con cui tale fasce sono state individuate ed assegnate rispecchia totalmente i criteri di valutazione che erano stati esplicitati all'atto dell'accordo.

Torino/Milano, 27 febbraio 2017

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO