

**Alle Iscritte e Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Milano, 26 novembre 2021

## **Evoluzione del modello organizzativo della Direzione Sistemi Informativi**

Nell'incontro odierno l'Azienda ci ha presentato il processo di evoluzione del modello organizzativo della Direzione Sistemi Informativi (DSI) con l'obiettivo di arrivare a una cosiddetta NEW DSI che sia in grado di essere di massimo supporto alla digitalizzazione in corso nel gruppo Intesa Sanpaolo ISP, ispirandosi ai modelli utilizzati nelle aziende tecnologiche, con una maggiore flessibilità e valorizzando al meglio le competenze interne.

In una prima fase (già da dicembre 2021) partirà un prototipo che coinvolgerà solo i colleghi del servizio Corporate e Investment Banking (CIB) della DSI; il modello previsto per garantire la fase di Delivery IT prevede di sostituire l'articolazione attuale della DSI in Servizi e Uffici in una più dinamica che comprende i cosiddetti *Domain* e *Platform* a cui verranno affiancati i *Chapter* (i termini utilizzati sono quelli previsti dai modelli organizzativi delle società IT); nei Domain verranno raggruppati più team applicativi in base all'ambito funzionale mentre nelle Platform vi saranno team applicativi divisi in Delivery Team e Transformation Team, raggruppati per perimetri omogenei end-to-end; i Chapter, raggruppati per mestieri omogenei, si occuperanno della valorizzazione delle competenze tecniche e lo sviluppo dei mestieri, interagendo (e non sostituendo) con le strutture HR.

Già in questa prima fase verranno formalizzati i mestieri a tutti i colleghi della DSI, per poi nel corso del primo quadrimestre del 2022, dopo la valutazione dei risultati del pilota, estendere il modello ad altri ambiti applicativi.

Per valorizzare le competenze interne, è stata poi presentata dalla struttura HR di Direzione Centrale un nuovo processo di sviluppo in DSI, che specifica la sequenza di mestieri, esperienze, formazione da fare per lo sviluppo della propria professionalità; sono state individuate delle cosiddette *direttrici* di crescita di professionalità che possano portare dal mestiere attuale a crescere verso 6 mestieri di arrivo.

Per supportare il pilota di CIB partirà a breve una prima iniziativa per 2 delle direttrici (Program e Project Management e Contract Management) per individuare il gruppo di colleghi DSI che potranno parteciparvi; l'iniziativa sarà pubblicizzata su Intranet, sarà basata su volontarietà e con criteri gestionali oggettivi; potranno candidarsi i Professional con almeno 2 anni di anzianità e con i mestieri assegnati nel bacino previsto per le direttrici del pilota.

**La Uilca giudica positivamente il voler mettere al centro la valorizzazione delle competenze interne. Abbiamo ribadito che al processo di sviluppo della professionalità deve affiancarsi anche la previsione di percorsi professionali e che a tali percorsi possa aver accesso la platea più ampia possibile.**

### **Progetto Welfare**

Il Comitato Welfare ha oggi esaminato gli ambiti del Progetto Welfare di cui all'Accordo 14 aprile 2021 sul Premio Variabile di Risultato 2021 ([apri qui](#)): lo stato di avanzamento dei progetti di **inclusione e diversity management** e gli **strumenti di conciliazione vita-lavoro** di cui al Contratto di secondo livello di Gruppo.

La **Uilca** aveva chiesto da tempo una specifica focalizzazione sulle attività del Gruppo di lavoro specificamente previsto dall'Accordo Inclusione che costituisce uno dei capitoli del Contratto di secondo livello di Gruppo.

Questi due anni di pandemia hanno indubbiamente condizionato scelte e soluzioni, così come hanno anche reso più evidenti esigenze e richieste. Complessivamente sono state molte le attività che Il Gruppo di lavoro dedicato all'inclusione ha sviluppato e che sono state rese disponibili per le colleghe e colleghi. Nonostante sia le realizzazioni che la progettualità per il futuro abbia indubbiamente una buona qualità e varietà, abbiamo evidenziato **alcuni aspetti che la Uilca ritiene che debbano avere una maggiore attenzione:**

- Le iniziative messe a disposizione del personale sia per le loro caratteristiche, che per le modalità e tempi di fruizione, possono non essere accessibili da tutto il personale in egual misura;
- È da valorizzare e intensificare la diffusione di una cultura dell'inclusione, considerando anche la dimensione transdisciplinare delle diversità. È attraverso la conoscenza e la formazione che ciò che oggi è *invisibile* può diventare *visibile*.
- Una puntuale verifica che tutto il personale possa disporre di idonei canali di accesso alle informazioni, posto che la pandemia ha evidenziato quanto la tutela della salute possa di fatto aver reso meno accessibili certe informazioni che oggi sono quasi esclusivamente digitali

**Riteniamo necessario che ci sia un coinvolgimento tempestivo del Comitato Welfare nel suo ruolo anche proattivo così come previsto dall'Accordo Inclusione.**

Abbiamo accolto con favore l'avvio del **progetto pilota di inserimento lavorativo di persone con diagnosi di autismo**, rientrante anch'esso nell'ambito delle previsioni dell'Accordo Inclusione. In merito abbiamo chiesto di avere contezza tempo per tempo del suo attuarsi anche al fine di valutare la sua estensione in altri territori.

Per quanto concerne invece gli **strumenti di conciliazione vita-lavoro** di cui al Contratto di secondo livello di Gruppo, i dati forniti riconfermano livelli significativi di fruizione di permessi Banca del tempo e Sospensione volontaria e riconfermano necessità di permessi collegati alla genitorialità e assistenza anziani.

**L'Azienda, come da noi richiesto ci ha fornito dati con l'indicazione della fruizione per genere. Dal loro esame è confermato il perdurare di aspetti culturali di ripartizione stereotipata di ruoli di genere: sono ancora e sempre le donne ad assumersi compiti di cura di figlie/i e di anziani. Nonostante l'introduzione di permessi retribuiti ad hoc volti ad agevolare il ruolo dei padri nella cura, scarsissimo il loro utilizzo. Siamo ben lontani dalla condivisione. Anche in questo ambito urge accelerare sul cambiamento culturale.**

### **Pianificazione rientri in presenza**

L'Azienda ci ha confermato che a breve richiederà la pianificazione del lavoro in presenza fino al 10 gennaio con invarianza dei criteri adottati per la programmazione già fatta fino al prossimo 5 dicembre.

Abbiamo sollecitato una risposta alla nostra richiesta di rivalutare la richiesta di rientro in presenza per coloro che usufruiscono dei riposi giornalieri (c.d. allattamento).

Le sindacaliste e sindacalisti **Uilca** sono a disposizione per qualsiasi approfondimento e segnalazione [QUI](#).

La Segreteria **Uilca** Gruppo Intesa Sanpaolo