



*Alle Lavoratrici e ai Lavoratori di
ALLITUDE SPA
Loro sedi*

Le Organizzazioni sindacali incontrano l'Amministratore
Delegato Manuele Margini

Cara/o collega,

nella mattina di giovedì u.s. abbiamo incontrato l'Amministratore Delegato di Allitude Manuele Margini. L'incontro è stato da noi richiesto per conoscere le prospettive aziendali nonché l'esternalizzazione dei servizi, l'uso della leva esterna ed il futuro delle banche mercato. Erano presenti anche la responsabile Direzione IT Gema Baguena e Giuseppe Roner e Anna Santomasi dell'ufficio HR.

L'Amministratore Delegato ci ha presentato una ampia relazione del lavoro svolto e delle prospettive aziendali. Qui di seguito la sintesi della relazione.
L'attività di sviluppo di Allitude Spa può essere focalizzata, essenzialmente, su tre pilastri: 1) Persone; 2) Banche; 3) Tecnologie.

Quanto alle **persone**, cominciamo dai numeri: alla data di costituzione, post fusione per incorporazione delle società di servizi informatici, Allitude contava 624 dipendenti; al 31.12.2023 erano 738. Questo dato incorpora un elevato turn over, effetto anche delle numerose uscite per l'attivazione dei piani esodi. 84 sono le persone assunte nel 2023, altrettante assunzioni sono previste per il 2024. Pertanto, l'età media in Allitude è passata dai 44,3 anni del 2020, ai 43,2 anni di oggi.

La prestazione lavorativa si caratterizza per l'adozione di uno smart working "strutturale", con una media pari a 7 gg al mese per dipendente, e con un'applicazione dell'istituto caratterizzata da una certa flessibilità, in relazione alle esigenze particolari dei dipendenti, mentre 61 sono i lavoratori in part time.

Ancora alto (forse anche troppo alto) il dato del lavoro straordinario, rispetto al quale è necessario ricercare misure organizzative per contenerne il ricorso, anche attraverso la revisione dei carichi individuali di lavoro. Le ore di formazione erogate nel 2023 sono circa 30.000, in ambiti diversi, anche se è emersa la necessità di maggiore formazione legata all'attività bancaria, per la quale vengono sviluppati gli applicativi informatici.

Allispace, invece, vuole rappresentare un nuovo modo di effettuare la prestazione lavorativa in presenza. Allitude ha, di recente, aperto anche ai tirocini aziendali, che sono anche un utile mezzo di "reclutamento". Nove sono le sedi territoriali.

Di recente Allitude ha somministrato ai dipendenti un questionario di clima, anche per capire se le persone

vivono bene in azienda: nonostante i riscontri positivi, si osservano anche ambiti di miglioramento.

Quanto alle relazioni industriali, in questi anni ci sono stati più di 30 incontri ufficiali con le Organizzazioni Sindacali, che hanno avuto ad oggetto temi che riguardano la vita dei lavoratori in azienda: dall'accordo di fusione, agli accordi sul premio di risultato; ai due accordi per l'attivazione del Fondo di Solidarietà (piano esodi); al piano formativo e, non da ultimo, il confronto sull'architettura dei ruoli professionali.

Le **banche** sono i soggetti destinatari dei servizi di Allitude; anche a loro è stato somministrato un sondaggio di gradimento, che ha dato un ritorno positivo; le banche chiedono, però, maggiore formazione sull'uso dei programmi ed un costante aggiornamento dei manuali.

Sono stati rilasciati tanti nuovi servizi sulle banche e tanti sono in corso di sviluppo: in□bank antifrode; strumenti di firma digitale; servizi di back office; incassi e pagamenti; monetica; crediti; contabilità. È in corso di sviluppo, inoltre, un importante progetto di sicurezza informatica (DORA).

Le Banche mercato (cioè che si avvalgono dei servizi informatici di Allitude ma non fanno parte del Gruppo Bancario Cooperativo) sono 18, lo stesso numero del 2020, ma sono passate tutte a SIB2000, ora unico applicativo.

Quanto alla **tecnologia**, corre sottolineare che gli investimenti in IT sono passati dai 22 mln del 2020 ai 172 mln del Piano Industriale 2023/2026, e destinati a:

- modernizzazione del core banking (SIB2000);
- oltre ad un più esteso piano pluriennale di modernizzazione.

In ottica di razionalizzazione, i centri di elaborazione dati sono passati da cinque agli attuali due (quello strategico a Trento, in via Segantini ed il disaster recovery a Milano).

Per quanto riguarda la leva esterna, l'A.D. ha affermato che molti sono i processi da implementare, anche alla luce dei pressanti regolamenti di Gruppo emanati sulla base delle direttive BCE e che richiedono competenze altamente specializzate. Non tutto si riesce a sviluppare in casa e, laddove necessario, si fa ricorso a competenze specialistiche esterne, anche da società fornitrici diverse, a seconda del tema da sviluppare. Nel 2023 la leva esterna è stata del rapporto di 1,6 (a fronte di 50.000 giorni di lavoro di Allitude sono stati utilizzati 80.000 giorni di lavoro forniti da consulenti esterni). L'A.D. ha dichiarato che Allitude fa ricorso della leva esterna in misura notevolmente inferiore rispetto alla media di mercato della leva esterna (parametro 4). In ogni caso il piano strategico prevede ulteriori investimenti in risorse interne tanto che anche per il corrente anno sono previste ulteriori 80 assunzioni.

Da parte nostra abbiamo preso atto positivamente di quanto illustrato e abbiamo sottolineato che Allitude riveste una importanza strategica fondamentale per il futuro del Gruppo. È diventata una azienda complessa che necessita di una nuova e moderna gestione del personale. In particolare:

- in tema di clima aziendale, abbiamo chiesto di acquisire la documentazione dettagliata relativa al recente questionario somministrato dall'azienda, per una analisi più approfondita;
- serve un investimento in tema di formazione che deve essere implementata nelle materie bancarie e

finanziarie e collegata al nuovo modello Job Architecture e i nuovi ruoli professionali;

- va introdotto un sistema di valutazione del personale che non sia collegato alla discrezionalità del responsabile di ufficio ma trasparente e oggettivo come previsto dal nuovo CIG;
- va concluso il confronto sui nuovi profili professionali e relativi inquadramenti per dare una prospettiva di crescita;
- implementare la flessibilità della prestazione lavorativa anche in forma innovativa come già in essere nel modo bancario (es. 4x9, elasticità in entrata uscita, ecc.).

L'AD, condividendo i principi da noi affermati, ha dichiarato che i tempi ormai sono maturi e si è reso disponibile a proseguire il confronto con il sindacato.

Inoltre, si è impegnato a incontrarci nuovamente in autunno, una volta definito il nuovo piano strategico.

Cordiali saluti.

Trento, 15 aprile 2024

**La Delegazione Sindacale di Gruppo
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Ugl Credito Uil Ca**

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uil Ca**