

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it>

## TRIMESTRALE PALAZZI DI DIREZIONE CENTRALE MILANO E PROVINCIA

Si è tenuta la trimestrale di Direzione Centrale dei Palazzi di Milano, Assago e Sesto San Giovanni, dove abbiamo affrontato la manutenzione degli stabili.

A tal proposito abbiamo ribadito la necessità di assicurare condizioni di lavoro dignitose, sicure e salubri per tutto il personale e in ogni luogo di lavoro. La controparte aziendale, preso atto delle reiterate richieste delle OO.SS. ha dichiarato la massima disponibilità a tamponare di volta in volta le situazioni più critiche, accogliendo segnalazioni specifiche e localizzate, anche al di fuori degli incontri previsti dalla contrattazione aziendale.

L'Azienda ha, inoltre, ribadito che al fine di un puntuale monitoraggio e pronto intervento sugli stabili, è opportuno che colleghi e colleghe aprano gli opportuni ticket di segnalazione. Da parte nostra ricordiamo che siamo sempre disponibili, insieme agli RLS, a raccogliere direttamente le segnalazioni, anche per evitare che le responsabilità ricadano sull'anello più debole della catena, ovvero le lavoratrici delle ditte delle pulizie in appalto presso i diversi palazzi di Intesa Sanpaolo.

In particolare, con riguardo alla sede di Assago, abbiamo sottolineato che andrebbero effettuati interventi di manutenzione periodici e straordinari anche sugli impianti ascensori, che si fermano di continuo, costringendo i colleghi e le colleghe a utilizzare le scale per evitare di rimanere bloccati per un tempo indefinito.

Sempre con riferimento alla sede di Assago, attendiamo di conoscere le risultanze delle rilevazioni sul microclima effettuate di recente, ricordando all'Azienda che le ragioni organizzative e produttive di esclusiva competenza aziendale, per quanto prevalenti, devono garantire il rispetto delle norme che tutelano la salute e la sicurezza di chi lavora.

Consapevoli delle criticità connesse all'impianto di climatizzazione, abbiamo quindi chiesto all'Azienda di collocare le persone laddove le condizioni microclimatiche e di insonorizzazione sono le più adatte alla nostra attività lavorativa, evitando di utilizzare le zone meno confortevoli dello stabile.

Inoltre, considerata la presenza di ampi spazi inutilizzati, abbiamo ribadito la richiesta all'Azienda di adibirli ad HUB favorendo la conciliazione vita/lavoro e la mobilità sostenibile di colleghi e colleghe provenienti dalla zona sud di Milano.

Per quanto riguarda il palazzo di Gioia 22, l'Azienda ci ha riferito che nei seminterrati e interrati le prese elettriche, nonché le ulteriori colonnine per le ricariche delle auto elettriche, risultano attualmente disabilitate in attesa del piano di conformità dei Vigili del Fuoco.

In merito allo stato avanzamento lavori della costruzione del palazzo di Sesto San Giovanni, l'azienda ci ha comunicato che i lavori procedono con un leggero anticipo.

Alla nostra richiesta di aggiornamenti in merito al piano MOVING ci è stato comunicato che ad oggi risulta ancora tutto fermo, non essendo ancora pervenute le autorizzazioni per procedere alle ristrutturazioni dei palazzi coinvolti; per ora i colleghi e colleghe interessate resteranno nelle loro sedi operative.

In merito al processo di digitalizzazione in corso in Intesa Sanpaolo e in tutto il settore finanziario, abbiamo approfondito con l'azienda due questioni, che ci sembrano particolarmente rilevanti e riguardano la formazione e la valutazione professionale.

L'Azienda ci ha illustrato il nuovo modello di valutazione, con un meccanismo di feedback a 180°, che verrà applicato inizialmente all'area GTECH, con l'intenzione di estendere tale approccio a tutte le strutture. La valutazione avrà lo scopo di misurare l'efficacia del Responsabile nel proprio ruolo, fornendo un feed-back sul suo operato. Consentirà, inoltre, di rilevare i comportamenti adottati, le modalità di gestione e il modo in cui questi vengono percepiti dai colleghi.

Questo meccanismo non avrà effetti sul sistema premiante dei Responsabili, però in caso di distonie tra l'autovalutazione e il feedback dei dipendenti, verranno effettuati coaching, corsi di formazione e adottati altri strumenti per allineare il responsabile al modello di leadership della Banca. In particolare, a livello centrale sono stati selezionati in modo casuale una quindicina di Coordinatori per ogni servizio. In totale, saranno coinvolte in modo progressivo 1500 persone circa. Il sistema di rilevazione sarà composto da una serie di domande, alcune a risposta multipla ed altre con risposte aperte, sarà gestito da società terze e sarà garantito l'anonimato.

Rispetto alla scorsa trimestrale, L'Azienda ha ribadito che a gennaio partirà in via sperimentale la modalità di "gestione dinamica delle risorse". Tale gestione prevede una collocazione di alcune figure professionali (analisti funzionali, sviluppatori e tester) secondo due logiche distinte:

□ nella prima, il dipendente segue il progetto in cui è ingaggiato e se le attività del progetto passano di competenza ad altro ufficio, il dipendente segue il progetto, escludendo comunque cambi di sede, come da noi richiesto;

□ nella seconda, il dipendente lavora su più progetti in funzione della necessità degli stessi.

Abbiamo ribadito le nostre perplessità sugli impatti di questo sistema di gestione a più referenti (responsabile del servizio/responsabile di progetto) sulla valutazione del personale, anche ai fini del PVR, che si complica ulteriormente nel caso di cambi di responsabile in corso d'anno.

L'Azienda ha lanciato una campagna di sensibilizzazione sul tema dell'Intelligenza Artificiale. Ricordiamo che questi corsi non sono obbligatori e di conseguenza non hanno impatti su premi e incentivi. Si svolgono in aule virtuali organizzate senza tenere conto delle pianificazioni ed esigenze personali (come ferie, permessi). Per garantire l'inclusione in questi percorsi formativi abbiamo chiesto e ottenuto l'impegno aziendale a garantire la possibilità di fruizione dei relativi contenuti anche in momenti alternativi a quelli prefissati.

*Milano, 22 dicembre 2025*