

[dal sito Fisac Intesa Sanpaolo - 9 novembre 2018](#)

Digitalizzazione Gestione Risorse Umane

L'azienda ha illustrato le direttrici che sta adottando in tema di digitalizzazione della Gestione delle Risorse Umane. In particolare si è soffermata sul piano di sviluppo del portale #people e del sistema di mercato interno del lavoro job@isp.

Nelle intenzioni aziendali #people dovrebbe essere il punto di contatto individuale tra il collega e l'azienda. I colleghi potranno avere accesso alle loro informazioni relative alla busta paga, alla fruizione delle ferie, ai permessi e altre funzionalità che verranno via via implementate. Potranno verificare i propri dati anagrafici e curriculari in possesso dell'azienda ed eventualmente variarli, fornire informazioni su di sé, verificare qual è il proprio Gestore delle Risorse umane di riferimento e interagire con lui.

L'attuale veste di #people è una prima versione che ricomprende solo alcune delle funzionalità previste, che verranno incrementate in un arco di tempo da qui al 2020.

Per quanto attiene job@isp, l'azienda ha sottolineato che il nuovo portale del mercato interno del lavoro vuole riproporre le medesime logiche adottate per il recruiting esterno non solo nella valutazione delle competenze e delle potenzialità dei colleghi che si candidano per le diverse posizioni, ma anche nelle metodologie di gestione del processo selettivo. In particolare ciascun collega che si candida per una posizione e non viene ritenuto idoneo già sulla base del curriculum riceve una mail che gli comunica la sua esclusione. Chi viene ritenuto idoneo viene colloquiato e successivamente viene informato di aver superato la selezione oppure di non essere stato ritenuto idoneo. I colleghi che avranno superato anche questa seconda prova verranno collocati nel nuovo ruolo tassativamente entro un termine massimo di 5/6 mesi, superando il problema precedente legato a resistenze o veri propri veti al "rilascio" da parte delle strutture di provenienza. Dalla partenza di job@isp ci sono già state circa 1.000 candidature di colleghi. Di questi 156 sono stati avviati al colloquio e 68 sono risultati idonei. Di questi, 23 sono già stati assegnati al nuovo ruolo.

A nostra richiesta, l'azienda ci ha comunicato di non essere ancora in grado di fornirci i numeri delle adesioni dei colleghi al job@isp sul "Contratto misto".

Processi di riconversione

L'azienda ha fornito i dati rispetto al processo di riconversione in corso che, come da piano industriale, coinvolgerà circa 5.000 colleghi entro il 2021.

Attualmente è stato completato il percorso di riqualificazione di 598 colleghi così suddivisi:

- 385 nell'ambito delle nuove Priorità commerciali, in particolare 212 sulla "Tutela" e 173 in FOL.
- 150 nell'ambito della Gestione creditizia, in particolare 106 in Pulse, 39 in Omega e 5 in Mutui Banco Posta.
- 1 nell'ambito Dati e analytics.
- 62 in altri ambiti.

Sono poi in corso 5 progetti pilota di riconversione secondo nuovi criteri formativi che stanno coinvolgendo circa 130 colleghi per la FOL, 20 per i Reclami, 100 per Pulse, 20 per Omega e 30 per iniziative di "education" esterna all'azienda (giornate del risparmio, alternanza scuola-lavoro, ecc.).

Assunzioni

L'azienda ha fornito i dati relativi alle assunzioni di tutto il 2017 e fino a ottobre 2018

Nel 2017 ci sono state circa 1.200 assunzioni così suddivise:

- 60 per Capital Light Bank
- 27 rientri da State Street
- 133 per FOL
- 70 per collocamento obbligatorio
- 25 per colleghi deceduti in servizio
- 20 Contratti misti
- Circa 130 per Private Bank
- Circa 50 per Insurance
- Circa 50 per IMI
- Circa 350 per ISGS DSI
- Circa 100 per Corporate Investment
- Circa 120 per Governance e Compliance
- Circa 40 per società di DBT, prevalentemente Banca5

Nel 2018 ci sono state circa 600 assunzioni così suddivise:

- 17 per Capital Light Bank
- 12 per FOL
- 35 per collocamento obbligatorio
- 10 per colleghi deceduti in servizio
- 25 Contratti Misti
- 30 TD ex Banche Venete
- Circa 100 per Private Bank
- Circa 50 per Insurance
- Circa 100 per IMI
- Circa 110 per ISGS DSI e per Governance e Compliance
- Circa 70 per Corporate Investment
- Circa 25 per società di DBT, prevalentemente Banca5
- Circa 20 per Asset Management

A fronte di questi numeri abbiamo dichiarato una forte insoddisfazione per la mancanza di copertura delle necessità presenti in Rete, in particolar modo in quelle Aree che non possono contare nemmeno sulla presenza di filiali delle ex

Banche Venete.

Inoltre abbiamo fortemente stigmatizzato il numero troppo esiguo di assunzioni che si stanno realizzando nelle zone del Paese in cui è più forte il disagio occupazionale, quali tutto il Sud del Paese e la Sardegna: meno di 100 in due anni su un totale di circa 1.800 assunzioni nel Gruppo! A fronte di questa esiguità, invece, ben 200 persone residenti nelle medesime aree hanno accettato una assegnazione in altre Regioni. E' inaccettabile che il primo Gruppo Creditizio, nonché una delle Aziende più importanti in assoluto del Paese, non si faccia carico di dare il proprio contributo alla creazione di occupazione nelle realtà in cui questo problema assume dimensioni così drammatiche.

Abbiamo chiesto all'Azienda che operi un reale cambiamento a questo stato di cose, nella prosecuzione della realizzazione del Piano di Impresa.

Personale in stage propedeutico all'assunzione con "Contratto Misto"

L'azienda ci ha comunicato che tramite le due sezioni dell'evento "Make it Real" di Roma e Napoli ha reclutato 49 candidati idonei (su 140 partecipanti) e che terrà altre tre sezioni a Napoli (il 15 novembre e il 5 dicembre) e a Roma (il 27 novembre). Tramite questi eventi e i processi di selezione "ordinaria", l'azienda conta di poter inserire in stage entro gennaio circa 300 nuovi stagisti.

L'azienda ci ha anche comunicato che, incredibilmente diciamo noi, per motivi amministrativi non è ancora stato possibile avviare i momenti formativi specifici dedicati ai ragazzi già in stage per i quali la data dell'esame si sta avvicinando. Ci è stato garantito che, in attesa del perfezionamento della convenzione con l'Università Federico II, sono già stati programmati due corsi realizzati tramite la struttura di Formazione aziendale che si è occupata della preparazione all'esame dei colleghi in servizio. Il primo corso si terrà a Milano a inizio dicembre e il secondo a Napoli a metà dicembre. Anche per gli stagisti, che spesso sono abbandonati a loro stessi rispetto al loro percorso formativo, abbiamo chiesto una reale e concreta attenzione aziendale.