

“NEW DSI” VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE INTERNE IN DSI

L'azienda ha illustrato la partenza di un pilota per sperimentare un nuovo modello operativo per la DSI, ispirato all'organizzazione interna in uso nelle principali Aziende Information Technology.



L'attuale struttura basata su Servizi e Uffici sarà sostituita da Domini e Piattaforme, in cui verranno raggruppati più team applicativi omogenei. Questa struttura di carattere operativo verrà affiancata da una seconda che raggrupperà le persone in base a “mestieri” fra loro omogenei ed avrà come obiettivo la valorizzazione professionale delle competenze dei colleghi, in collaborazione con le Strutture di Gestione del Personale.

La fase pilota, che inizierà a Dicembre e proseguirà nel corso del 2022, riguarderà l'area IMI-CIB e coinvolgerà i lavoratori che si proporranno attraverso autocandidatura. Per ognuno verrà identificato il “mestiere” di riferimento, coerente con le competenze rilevate attraverso TETI, che verrà formalizzato ai singoli. L'azienda ha chiarito che il “Titling” recentemente applicato è una cosa diversa, in quanto quest'ultimo misura il livello di specializzazione all'interno del Mestiere, e che conseguentemente non c'è l'intenzione di superare le attuali figure di COA, definite dal Contratto di Secondo Livello.

Abbiamo richiesto che, una volta terminata la sperimentazione, la valorizzazione dei percorsi professionali determini i giusti riconoscimenti, da definire attraverso

la contrattazione collettiva.

Nelle prossime settimane riprenderemo il confronto relativo all'integrazione di UBI in ISP ed al rinnovo del Contratto di Secondo Livello per tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo: ribadiamo ancora una volta che questa sarà l'occasione per definire un sistema per il riconoscimento della professionalità che sia realmente universale e coinvolga l'intera compagine delle colleghe e dei colleghi del Gruppo.