



LETTURA DATI ANNUALI TRASMESSI IL 29 LUGLIO 2021

Nel primo incontro di trimestrale, l'azienda mette a disposizione dei Coordinamenti sindacali aziendali dati statistici relativi alle Direzioni territoriali al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nelle fasi di transizione è ancora più importante lavorare per costruire occasioni reali di confronto, in modo da favorirne una gestione più attenta.

Il nostro ruolo è di portare la voce delle colleghe e dei colleghi, che esprimono preoccupazioni e bisogni, che impattano sui processi produttivi, portando quindi **informazioni essenziali alla riuscita dei processi di integrazione**.

Ricordiamo che **senza le persone infatti nessun progetto**, per quanto geniale, **potrà essere realizzato**.

Organici

La comprensione dei dati annuali sconta la **carezza di un dato certificato sul numero degli organici della Direzione Centrale al 31 dicembre 2020**, perché il Protocollo prevede l'indicazione dei *dipendenti per filiale*, quindi soltanto per le strutture di Banca dei Territori e non per le Strutture di Governo.

Su nostra richiesta telefonica, ci è stato tuttavia fornito il dato approssimativo del personale occupato al 31.12.2020 presso la Direzione Centrale di Milano e provincia composto da **5.302 persone**, collocate 660 ad Assago, 4.533 nelle diverse sedi di Milano e 109 a Sesto.

Mobilità

Nel corso del 2020 i **trasferimenti di ufficio hanno interessato 96 persone** (meno del 2%) e tra queste soltanto 8 avevano inoltrato formale richiesta. In particolare ad Assago, 7 persone hanno cambiato mansioni a fronte di 3 richieste, tutte effettuate nell'area di Governo Digital Innovation Officer (CIDIO), 5 le colleghe coinvolte, solo 2 a seguito di loro esplicita richiesta.

I trasferimenti di unità produttiva hanno coinvolto 98 persone, soltanto 2 erano stati richiesti dalle persone interessate. Tra queste, 21 persone sono state trasferite ad Assago (pari al 3% del personale dell'unità produttiva), tutte per decisione aziendale e collocate quasi tutte nella struttura CIDIO (tranne una ad altra struttura).

I trasferimenti nel Gruppo hanno riguardato 123 persone: 23 sono state distaccate in altre società del gruppo, 9 hanno firmato cessioni individuali di contratto, 51 persone sono state cedute, 38 sono uscite da ISP verso altre società per altre causali.

I dati sopracitati e seguono sono indicati in generale per la DC Milano e provincia, senza il dettaglio per zona/comune.

Misure di conciliazione

Sono state accolte **14 nuove richieste di part-time** (3 a favore di colleghi). Invitiamo le colleghe e i colleghi a segnalarci eventuali richieste rimaste in sospeso.

Sono state concesse **1.090 riduzioni di intervallo** per il pranzo, ma non sappiamo il numero complessivo delle domande presentate, quindi anche in questo caso attendiamo eventuali segnalazioni.

3.338 le giornate di sospensione volontaria fruite nel 2020 per la Direzione Centrale di Milano e provincia. In questo caso abbiamo il dettaglio e in particolare per Assago le giornate utilizzate sono state 774 (322 utilizzate da colleghi e 452 da colleghe).

Valutazioni, promozioni e premi

Nel 2020 la maggior parte delle prestazioni professionali sono state considerate superiori alle aspettative. Nel dettaglio: 260 prestazioni eccellenti, 1.119 molto sopra le aspettative, 1.575 sopra le aspettative, 1.473 prestazioni sono state valutate in linea con le aspettative, 52 quasi in linea, 10 persone hanno ricevuto una valutazione inferiore alle aspettative (di cui 7 nell'area CIDIO) e a 2 persone è stato assegnato un giudizio di inadeguatezza, sempre nell'area di governo CIDIO. Sarebbe utile approfondire come mai **le valutazioni negative si trovano tutte nella stessa Direzione** e se siano programmati degli interventi di sostegno. Oltre 800 persone risulterebbero prive di un giudizio professionale.

512 sono state le promozioni riconosciute per merito, pari al 9,6% dei dipendenti della Direzione. In media il 53% dei provvedimenti è stato destinato alle colleghe, ma con significative differenze per struttura di governo. **10 promozioni sono state riconosciute grazie alla contrattazione sindacale in azienda** (con molta probabilità riguardano la maturazione del trattamento economico A3L4 al 32° anno di servizio).

Per quanto riguarda il **Premio Variabile di Risultato (PVR) relativo al 2020** non abbiamo la rilevazione in ottica di genere, mentre abbiamo la distinzione in relazione alle seniority professionali. Tra le strutture con eccellenza senza scorecard, le Direzioni Centrali sono state destinatarie del PVR per:

| Totale premi erogati | Senza eccellenza | Con eccellenza | % E. |
|----------------------|------------------|----------------|------|
| 3.839 | 1561 | 2278 | 41% |

La distribuzione delle eccellenze è tuttavia strettamente correlata con il livello di seniority, come segue:

| Seniority | Premi erogati | Senza E. | Con E. | % E. |
|-----------|---------------|----------|--------|------|
| 5 | 491 | 51 | 440 | 89% |
| 4 | 1614 | 476 | 1138 | 70% |
| 3 | 1213 | 658 | 588 | 48% |
| 2 | 373 | 259 | 114 | 31% |
| 1 | 142 | 115 | 27 | 19% |

Solo 6 persone sono identificate tramite la figura professionale, 4 hanno ricevuto l'eccellenza (pari al 67%).

Le notizie che riguardano il riconoscimento di carriera e gli incentivi economici sono sempre coperte dal massimo riserbo, acuito negli ultimi tempi dalla distanza dal luogo di lavoro imposta dalla pandemia, che riduce gli spazi di relazione e confronto. Perciò riteniamo utile pubblicare questi dati statistici, per quanto tardivi, per dare **strumenti di comprensione della realtà lavorativa in cui operiamo** e aiutare colleghe e colleghi a inquadrare le proprie vicende professionali in un quadro più generale.

6 settembre 2021