



## INCONTRO TRIMESTRALE 25 NOVEMBRE

Il giorno 25 novembre presso il Polo Tecnologico di Moncalieri si è svolto l'incontro trimestrale con l'azienda previsto dai vigenti accordi.

Prima di elencare i presenti ci preme **sottolineare due gravi assenze**. Infatti, visti gli argomenti previsti, avevamo richiesto espressamente la presenza all'incontro del referente per il Palazzo di Moncalieri del progetto Next Way of Working e di un esponente della struttura di Governance del settore GTech. Entrambi assenti!

Era invece presente Giorgio Sartori della struttura Tech and Governance People Management assieme alla delegazione di Relazioni Industriali e struttura HR. Sono poi intervenuti i colleghi di Gestione Immobili e il Responsabile dei Servizi alla Collettività (per mense e bar).

### **Iniziativa Feedback 180° e SSC**

Come ci ha illustrato Giorgio Sartori, della struttura Tech and Governance People Management, a inizio novembre l'azienda ha lanciato, in via al momento sperimentale, l'iniziativa "Feedback 180°" sviluppato da Intesa Sanpaolo in collaborazione con BTS, una società di consulenza a livello globale. L'obiettivo è supportare i Responsabili coinvolti in questa iniziativa a sviluppare una maggiore consapevolezza sull'impatto di alcuni comportamenti manageriali, identificando punti di forza e aree di miglioramento attraverso il confronto tra il proprio punto di vista e quello dei collaboratori.

Per ogni livello di responsabile (dai Platform Manager in su) sono stati identificati fra i sette e i sedici collaboratori per Title/ruolo ai quali è stato chiesto di compilare un questionario anonimo composto da domande aperte e chiuse. I risultati del questionario saranno oggetto di un successivo colloquio fra la funzione HR e il responsabile. L'iniziativa, già in essere su BdT, diventerà strutturale con rilevazioni annuali già a partire dal 2026.

Sempre Sartori ci ha anche anticipato la nuova iniziativa pilota su CDAITO relativa alla "allocazione dinamica delle persone" denominata SSC (Shared Service Center). In sostanza, per quanto riguarda i mestieri di Software Engineer, SW Tester e IT Application Architect, ci sono analisi in corso sulla possibilità di creare strutture dedicate mono mestiere "intra- Domain". I team delle strutture SSC verrebbero ingaggiati sui progetti delle varie Platform senza però cambiare la propria Platform di appartenenza. Anche a livello di valutazione nulla cambia nel processo; saranno sempre i loro responsabili a fornire e condividere la valutazione professionale. La SSC sarà lo strumento attraverso il quale si cercherà di calibrare la capacity delle fabbriche IT in base alle varie esigenze progettuali. Al momento i colleghi che rientrano nel pilota non sono stati spostati di struttura, sono partiti su alcuni domain di GT e al termine del 2026 verranno poi prese decisioni a riguardo se fare o meno le strutture dedicate.

### **Consuntivazioni e PNOW**

Come da premessa, l'assenza (pur da noi richiesta) di un rappresentante della Governance GT ci ha impedito di portare avanti un confronto costruttivo sull'argomento. In buona sostanza abbiamo evidenziato all'azienda come siano diventate pressanti le continue richieste di verificare e aggiornare le proprie consuntivazioni su uno strumento, PNOW, che non è esattamente intuitivo e veloce. Strumento, tra l'altro, che risulta essere male integrato con gli strumenti **ufficiali** dell'azienda quali, in primis, **#PEOPLE**. Abbiamo chiesto innanzi tutto che la funzionalità *TIMESHEET PORTAL* di PNOW diventi trasparente e che i colleghi possano consuntivare anche le ore non progettuali (formazione, attività interne, coordinamento, ecc) e che vengano sensibilizzati i responsabili affinché i collaboratori consuntivino **ANCHE** le ore di attività **straordinaria** che viene costantemente loro richiesto di fare. Infine, abbiamo evidenziato la criticità relativi ai continui re-work richiesti

ai colleghi per allineare, anche mesi dopo, le loro consuntivazioni a causa di attività di "allineamento" fatto a monte dai responsabili di wave e stream.

Sartori si è fatto carico di riportare in Governance le nostre segnalazioni e fare avere alle OO.SS. le risposte richieste.

### Pianificazione ferie e permessi

Abbiamo segnalato all'HR che alcuni "responsabili" stiano dicendo ai colleghi che sul cartellino orologio hanno ore ROL (Recupero Ore Lavorate) o RCO (Riposo Compensativo) che **DEVONO** pianificare/esaurire tutto entro febbraio 2026.

L'HR non ha dato queste indicazioni che, tra l'altro, non sarebbero nemmeno in linea con la normativa vigente che dice cose ben diverse.

Segnaleremo qualunque forzatura indicando i nomi dei responsabili che avanzeranno queste richieste.

### APPRENDO

Le OO.SS. hanno segnalato il continuo caricamento di un numero elevato di corsi obbligatori sulla piattaforma Apprendo che hanno impatto sul PVR e che determinano difficoltà nella corretta fruizione. Questo, tra l'altro, è solo uno dei canali attraverso i quali la formazione viene erogata; infatti, oltre ad Apprendo, sono attive l'Academy for Future e, per l'ambito GT, la piattaforma Udemy. Ognuna di queste piattaforme, prevedendo anche incontri Live, ha modalità di fruizione diverse e in orari contrastanti. Abbiamo chiesto all'azienda di razionalizzare l'offerta formativa e di insistere sulla fruizione della formazione flessibile.

L'Azienda ha colto le nostre osservazioni ed ha già preannunciato una rivisitazione delle modalità di erogazione dei corsi con impatti positivi sui colleghi. Ne approfittiamo per **ricordare a tutti i colleghi è riconosciuto il diritto alla fruizione della Formazione Flessibile per 8 giorni complessivi annui, sia per il personale con contratto full time che part time computati anche mediante sommatoria di frazioni di giornate da fruire in orario di lavoro.** Se vi fossero degli abusi o vi venisse richiesto di fruirla al di fuori dall'orario di lavoro vi preghiamo di segnalarcelo per gli opportuni interventi. Vi invitiamo inoltre a segnalarci eventuali resistenze nella fruizione della formazione in modalità agile.

### Title

Ci sono pervenute segnalazioni da parte di numerosi colleghi sull'assegnazione di Title non coerenti con l'attività effettivamente svolta. **Ci è stato riferito di indirizzare il collega ai propri diretti responsabili, i quali, in qualsiasi momento dell'anno, possono chiedere la rettifica** al proprio HR di riferimento e rivedere i fattori ai quali il Title è correlato. Inoltre, abbiamo chiesto ad HR se in occasione del colloquio relativo alla valutazione è possibile affrontare il tema in tempo utile per l'eventuale modifica con effetto sull'anno in corso. Siamo in attesa di risposte da parte del Personale. Invitiamo anche in questo caso i colleghi che eventualmente ricevessero una risposta diversa dal proprio responsabile a segnalarcelo. Infatti, dire "non *intendo* cambiarlo" ha un significato molto diverso da "non te lo *posso* cambiare"!

### Ethical Phishing

Abbiamo sollevato serie perplessità sulla modalità di effettuazione delle operazioni di "ethical phishing", a partire dalla comunicazione recentemente ricevuta dai colleghi in People. Ci sono preoccupazioni concernenti la legittimità in relazione alla gestione della privacy e su eventuali effetti disciplinari. Abbiamo anche sottolineato che diverse mail relative a piattaforme "esterne" ma "ufficiali" di formazione presentavano tutte le caratteristiche tecniche per cui si sarebbe potuto sospettare che si trattasse di messaggi malevoli! (tanto che alcuni colleghi per prudenza hanno effettivamente eliminato i messaggi). **Se l'azienda per prima invia comunicazioni "lecite" in forma "sospetta" non può che creare confusione anche nel dipendente più diligente! L'Azienda ha confermato che sono in corso approfondimenti e che quindi la campagna è attualmente sospesa.**

Abbiamo quindi colto l'occasione per invitare l'Azienda a verificare l'effetto delle nuove implementazioni Microsoft (es. rilevazione *automatica* della posizione di lavoro nel prodotto di messaggistica Teams) in ordine alle previsioni di Legge sul controllo a distanza dei lavoratori.

## **Tech Manager**

Abbiamo richiesto informazioni sulla nuova figura del Tech Manager che attualmente non trova riscontro in normativa. L'Azienda ci ha risposto che la materia sarà oggetto di confronto nell'ambito della trattativa sul contratto di secondo livello.

## **Postazione "modern"**

Nell'ambito dell'iniziativa tecnologica di ammodernamento del sistema operativo del PC utilizzato dai colleghi (cosiddetta "postazione modern"), pur riconoscendone la piena legittimità, abbiamo manifestato delle perplessità in merito alle modalità organizzative adottate. La pianificazione, che pure avrebbe presumibilmente potuto avvenire con la dovuta calma con mesi di anticipo, è sembrata inspiegabilmente affrettata, tanto da proporre ai colleghi installazioni in giorni di ferie pianificate, e arrivando a chiedere ai COA di segnalare entro due giorni impedimenti logistici di questo tipo, quando diversi colleghi erano assenti e non c'era nemmeno il tempo materiale per interellarli. Non si comprende tanta fretta a fronte della mancanza di scadenze normative: forse qualcuno teneva tanto a raggiungere qualche obiettivo premiante da curarsi un po' meno delle esigenze (altrettanto lavorative!) dei vari dipendenti coinvolti?

Consentiteci infine di ironizzare sul termine adottato per indicare i soggetti impattati: l'uso di un linguaggio "inclusivo" come "family and friends" non cambia la sostanza che chi è coinvolto in una fase "pilota" svolge il ruolo di "cavia"; ci auguriamo che in futuro familiari ed amici vengano trattati con un po' più di attenzione.

## **Piano zero palazzina B Polo Moncalieri**

Abbiamo denunciato la gravissima situazione del piano 0B, ormai insostenibile per i lavoratori.

Avevamo già più volte sollevato tutte le nostre perplessità in fase di progettazione; quindi, denunciato l'insostenibilità delle modifiche all' ambiente di lavoro, creato dopo l'installazione delle postazioni; poi richiesto l'intervento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; dopo tutto questo, ad oggi constatiamo con rammarico che non solo non vi sono stati miglioramenti tangibili ma la situazione è addirittura notevolmente peggiorata.

Infatti, i responsabili del progetto hanno avuto la grande idea di ridurre ancora le postazioni al piano 0B, già di per sé insufficienti; e questo non per creare le tanto richieste sale riunioni ma per ricavare un nuovo ufficio per un dirigente (e siamo a tre...) e una ulteriore separazione per colleghi distaccati verso State Street.

Il risultato è stata la perdita di 16 postazioni di lavoro.

Con il mese di gennaio queste modifiche creeranno purtroppo problematiche in ordine alla prenotazione dei posti di lavoro. **Continuiamo a non capire perché l'azienda sia così intransigente** sull'aprire uno spazio al primo piano per consentire una migliore gestione dei picchi di presenze e per consentire l'accesso diretto alla Palazzina A senza dover uscire all'esterno. L'Azienda ha confermato la prossima creazione dei nuovi uffici nell'ambito sempre dello 0B e ha negato al momento l'apertura di nuovi spazi.

**IN MANCANZA DI SOLUZIONI, CHE POTEVANO ESSERE ADOTTATE, ABBIAMO DOVUTO PRENDERE ATTO CHE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DELLA BSC DI MONCALIERI VI È IN CORSO UNA PALESE DISCRIMINAZIONE; PERTANTO, ABBIAMO COMUNICATO ALL'AZIENDA CHE ADOTTEREMO TUTTE LE MISURE PREVISTE DALLA LEGGE E DAL CONTRATTO NAZIONALE PER LA TUTELA DEI COLLEGHI COINVOLTI.**

## **Mensa e bar**

Infine, **esprimiamo tutta la nostra solidarietà alla dipendente del bar di Moncalieri, licenziata con decorrenza gennaio 2026**, e ricordiamo che quando l'azienda ci presentò il progetto Next Way of Working ci aveva assicurato che non ci sarebbero state conseguenze sul personale dei vari servizi (mensa, bar e pulizie) quindi **auspiciamo interventi diretti a mantenere la tutela occupazionale**.

In merito alla mensa è stata fatta una richiesta di maggiore attenzione alla quantità, qualità e varietà dei piatti, in particolare del piatto bilanciato che a nostro avviso è carente a livello quantitativo.

## **Furti**

Sono stati segnalati ulteriori furti di PC presso il grattacielo. A fronte di una "battutina" del Responsabile delle Relazioni Industriali ("avete ordinato tutti il cavetto di sicurezza?"), abbiamo replicato che la normativa attuale sembra obsoleta e si auto-contraddice. Si fa riferimento ad utilizzare un cavo che sarebbe "in dotazione", quando la dotazione standard per neoassunti elenca cuffie, mouse da viaggio, perfino dei "cavalletti ergonomici" ma NON prevede alcun cavo di sicurezza. Si richiederebbe inoltre di ancorare il PC "alle parti fisse della scrivania", ma abbiamo fatto presente che, almeno per la sede del Polo Tecnologico di Moncalieri, le scrivanie mancano di predisposizione adeguata; inoltre, alcuni modelli di PC non possono nemmeno fisicamente essere collegati ad un cavo di sicurezza! (es. MacBook). Infine, la normativa è in conflitto materiale con le "novità" introdotte dal Next Way of Working, là dove invita i dipendenti a riporre oggetti di valore dentro le cassetto (che sono state rimosse), a chiudere gli armadi (!! ) e infine chiedendo che l'ultimo che esce "anche momentaneamente" chiuda a chiave la stanza!

Invitiamo piuttosto l'azienda ad aggiornare la normativa affinché sia coerente e a vigilare opportunamente sulla sicurezza perimetrale delle sedi di lavoro.