



## OLTRE IL PREVENTIVATO: QUANDO IL CONSUNTIVO DELL'INCONTRO NON AGGIUNGE RISPOSTE

Il giorno 21 aprile si è svolto presso il Polo Tecnologico di Moncalieri l'incontro trimestrale con l'azienda previsto dai vigenti accordi. Nonostante i temi cruciali in agenda, abbiamo dovuto registrare ancora una volta l'assenza dei vertici della Governance Tech, sostituiti dai rappresentanti di People Management. È inaccettabile che, a fronte di trasformazioni strutturali che impattano sulla vita professionale di migliaia di colleghi, **manchino proprio gli interlocutori dotati di reale potere decisionale sui processi tecnici e organizzativi**. Questo atteggiamento svilisce il valore del confronto sindacale e lascia senza risposta domande fondamentali su come l'Azienda intenda gestire il cambiamento senza scaricare i costi e le inefficienze sulle lavoratrici e sui lavoratori.

### **Presentazioni strategiche vs. Realtà quotidiana**

L'Azienda ha dedicato l'inizio dell'incontro alle presentazioni delle strutture delle aree **Chief Security Officer e Chief Data, AI and Technology Officer** (CDAITO), illustrando l'evoluzione verso l'Intelligenza Artificiale, la protezione dei dati e i nuovi modelli di business abilitati dal digitale. Ci è stata raccontata una banca proiettata nel futuro, fatta di innovazione olistica e sicurezza integrata. **Come Organizzazioni Sindacali**, pur prendendo atto degli investimenti, **abbiamo ribadito che la trasformazione digitale non può essere un esercizio teorico o una mera voce di risparmio costi**. Dietro le slide su AI e cybersecurity **ci sono persone che affrontano ogni giorno problemi molto più concreti e urgenti che l'Azienda sembra ignorare**. La "visione" non può tradursi in un peggioramento delle condizioni di lavoro o in un aumento dello stress correlato alla performance tecnologica.

### **PNOW e Capitalizzazioni: Basta dati non veritieri e violazioni della Privacy**

La **gestione dello strumento PNOW** è degenerata in una fonte di stress **inaccettabile**, diventando un puro strumento di controllo e pressione gerarchica. Durante l'incontro abbiamo denunciato come la rincorsa ai KPI di budget stia portando a pratiche che calpestano i diritti dei colleghi.

- **"Preventivi" mascherati:** La Governance sollecita la chiusura delle ore con largo anticipo rispetto alla fine del mese (spesso già dal 20). Questo costringe i colleghi a inserire dati "preventivi" che il sistema registra come "consuntivi". Si sta istituzionalizzando una forzatura del dato che espone il lavoratore a responsabilità improprie.
- **Il caso gravissimo degli Excel nominativi:** Abbiamo denunciato la diffusione di file Excel "in chiaro" tra più persone contenenti liste nominative con dati estremamente sensibili, come le percentuali di consuntivazione individuale e le indicazioni sull'adesione alla settimana cortissima o al 4x9. È una contraddizione inaccettabile che mentre si parla di cybersecurity, all'interno si mettano i colleghi alla "gogna" digitale attraverso report che dovrebbero restare aggregati. Abbiamo preteso lo stop immediato a queste classifiche e il rispetto assoluto della riservatezza dei dati personali.
- **Il caso del "Training Bocciato":** Abbiamo denunciato una pratica inaccettabile: le ore di formazione vengono spesso contestate o "bocciate" su PNOW dai responsabili perché "sporcano" i KPI di capitalizzazione dei progetti. La formazione è un diritto contrattuale e un

dovere professionale: non può essere trattata come un disturbo contabile da nascondere per far quadrare i budget di progetto.

- **KPI vs. Qualità:** La corsa sfrenata a rilasci non maturi per centrare gli obiettivi di budget sta minando la qualità del software. Le conseguenze sono pagate dai lavoratori in termini di stress estremo per le continue remediation d'urgenza e straordinari spesso "invisibili" che l'azienda chiede di far sparire dai report ufficiali su PNOW.

Ribadiamo con forza un concetto imprescindibile: in GT si lavora **SUI** progetti e **NON "a progetto"**.  
**A chiunque abbai idee diverse, un consiglio: vada a lavorare per una società di consulenza.**

### **Area Sicurezza e Logistica: Dignità del lavoro**

La sicurezza si fa anche garantendo ambienti di lavoro salubri e funzionali. Non si può parlare di "sicurezza olistica" se poi non si presidiano le necessità primarie delle sedi.

- **Servizi fisici e manutenzioni:** I continui disservizi al Polo di Moncalieri (climatizzazione inefficiente, mancanza d'acqua potabile dai bocconi, bagni guasti e inagibili) dimostrano che c'è un abisso tra la narrazione dei piani alti e la realtà operativa dei piani bassi. La sicurezza dei lavoratori passa anche per il benessere dei locali di lavoro.
- **Tracciabilità dei problemi:** Invitiamo i colleghi ad aprire costantemente ticket (e-catalog) per ogni malfunzionamento logistico. È l'unica via per tracciare il problema e togliere all'Azienda l'alibi del "non ci risulta".

### **Valutazione (#Newton), Title e Trasparenza**

Sul fronte dello sviluppo professionale e della valutazione, abbiamo preteso chiarezza assoluta:

- **Il mistero dei Title:** Regna il caos totale. Mentre le Risorse Umane affermano ufficialmente che il Title è rettificabile in qualsiasi momento, molti responsabili continuano a negare le modifiche sostenendo che sono possibili solo in specifiche e ristrette "finestre". Abbiamo chiesto che l'Azienda ponga fine a questo rimpallo con una comunicazione scritta e univoca che riconosca il ruolo e la professionalità effettivamente agita.
- **Tutela Part-time:** Sono stati segnalati casi di commenti discriminatori verso colleghi in part-time durante i colloqui. È stato suggerito che la riduzione d'orario sia un limite alla crescita. Ribadiamo con forza: la forma contrattuale non può e non deve essere un pretesto per giudizi sminuenti o per limitare la carriera. Su questo la nostra vigilanza sarà totale.

### **Polo Moncalieri: L'insostenibilità del Piano 0B**

La situazione al piano 0B di Moncalieri è ormai un caso limite di cattiva gestione logistica. Nonostante alcuni interventi effettuati ed altri programmati (come il trasferimento dei colleghi distaccati su State Street e dell'utilizzo del locale rack), le condizioni restano degradanti:

- **Privacy negata:** Per mancanza di sale riunioni adeguate, i colloqui di valutazione (momenti delicati e riservati) si svolgono regolarmente in mensa o nel dehor. È una lesione della dignità professionale dei colleghi che deve cessare immediatamente.
- **Livello di rumore in ufficio:** nonostante l'Azienda ribadisca il rispetto delle norme di Legge, i lavoratori lamentano forti difficoltà ad eseguire la prestazione richiesta con conseguente affaticamento. Gli pseudo – pterodattili installati pare siano un buon nido per la polvere più che efficaci mezzi fono assorbenti.
- **Luminosità:** nonostante l'Azienda, anche su questo punto, ribadisca il rispetto delle norme di Legge, ribadiamo come molti colleghi abbiano lamentato forti disagi e problemi agli occhi poiché la luminosità non è agevolmente regolabile in funzione delle esigenze
- **Servizi igienici:** non sono sufficienti per l'utenza e, di recente, sono stati ripetutamente chiusi, con gravi disagi per i colleghi, a causa di guasti che hanno richiesto interventi di

## **manutenzione ordinaria e straordinaria**

Abbiamo rilevato come l'Azienda continui a rattoppare una situazione che sconta un grave errore di pianificazione e la cui soluzione può essere solo lo spostamento ai piani superiori, attualmente inutilizzati.

Non accettiamo che esistano colleghi stipati in ambienti rumorosi e inadeguati finché ci sono piani superiori vuoti o sottoutilizzati. La logistica deve rispondere alle esigenze dei lavoratori, non solo a logiche di risparmio. E poi quale sarebbe alla fine il risparmio? Siamo perfettamente convinti che tutti gli interventi resi necessari dall' errore iniziale alla fine costeranno di più dei risparmi generati.

L'incontro del 21 aprile ha confermato la necessità di un'azione ferma. In mancanza di risposte scritte e soluzioni concrete su PNOW, privacy e logistica, le scriventi OO.SS. adotteranno ogni iniziativa necessaria, nelle sedi opportune, a tutela della salute e della dignità del lavoro. Invitiamo tutti i colleghi a continuare a inviarci evidenze (mail, screenshot, file) di ogni pressione impropria o richiesta di forzatura dei dati consuntivati.

**Torino-Moncalieri, 28.04.2026**

**RSA Strutture Centrali ISP – Torino e Moncalieri**