



Ad Aldobrandeschi ci sono circa 200 colleghi DG

Nonostante Aldobrandeschi non sia più considerata dall'azienda una sede BNL, a oggi lavorano in quella sede:
+164 colleghe e colleghi distaccati in Capgemini Financial Tech Service Srl (personale reintegrato per sentenza il giorno 10/07/2023);
+18 colleghi della struttura REA-EFMS-Maintenance Operations (colleghe ex Hitrac assunti per sentenza);
+10 colleghe e colleghi del Fondo Pensione BNL.

Si è svolto in data 11 ottobre un incontro tra la delegazione aziendale e le organizzazioni sindacali incentrato principalmente sulle condizioni di lavoro di parte del personale impiegato – a vario titolo – nella sede di Aldobrandeschi.

Problematiche personale ex CFT esposte dalle scriventi OO.SS.:

Orario di lavoro: nonostante nel contratto di distacco si affermi che i distaccati debbano seguire l'orario della distaccataria (CFT), i colleghi stanno facendo orario BNL e questo rappresenta un problema logistico importante per gli spostamenti sia motu proprio che con i mezzi pubblici; per questo motivo esisteva un "pacchetto Pisana" che veniva difeso con i denti dalle organizzazioni sindacali.

Assenza di navette: legato alla problematica sopra e direttamente riferibile alla peculiarità di Aldobrandeschi e all'inserimento di questa realtà nel quadrante Ovest di Roma Capitale.

Dotazione Hardware BNL: pc e telefoni aziendali BNL non sono mai stati consegnati e, in virtù di questa carenza non tutto il personale è messo in condizione di lavorare al meglio ed in alcuni casi lavorare tout court.

Credito Welfare: il personale, a differenza di tutti i colleghi BNL, non ha la possibilità di godere di alcune agevolazioni fiscali concesse sul credito welfare a causa di ritardi dell'azienda nell'attribuire la posizione della Cassa Sanitaria e del Fondo pensioni.

Corsi di formazione: nonostante la sentenza che imponga all'azienda di reintegrare i colleghi senza soluzione di continuità, al momento della loro esternalizzazione, i lavoratori vengono considerati come matricole per la prima volta dipendenti in azienda e costretti, anche con solleciti, ad effettuare un copioso set di corsi destinato ai neo assunti: il personale si ritrova a dover usufruire di corsi obbligatori già fruiti. Senza contare corsi che i colleghi avevano già effettuato prima della loro esternalizzazione e che vengono riproposti come mai fruiti.

Sicurezza: dall'esternalizzazione non è stata mai effettuata alcuna prova di evacuazione, non si capisce quale sia il personale incaricato alla sicurezza e non si capisce il perimetro degli RLS eletti nel corso dello scorso anno in CFT.

Il fatto più grave è rappresentato da diversi colleghi e colleghe che non sono più in possesso delle “virtual machines” e quindi non possono accedere alla posta elettronica e agli altri applicativi banca (es. MySelf, MyDevelopment, ecc.).DOPO3 MESI!

Problematiche personale ex HITRAC esposte dalle scriventi OO.SS.:

Orario di lavoro: nonostante il personale non abbia presidi o necessità di coperture varie, l'azienda non intende consentire ai colleghi di usufruire dell'accordo sull'elasticità di orario e nemmeno consentire un orario di lavoro diverso da 8:30/17:00.

Questo è stato concesso solamente per il periodo estivo per la natura del lavoro svolto dai colleghi prevalentemente all'aperto e sotto il sole. In tutto questo non si tiene conto del fatto che i lavoratori operano in una sede non BNL con il giustificativo del “Servizio fuori Sede”.

Abbiamo chiesto all'azienda di uscire da questa rigidità immotivata e di permettere a dei lavoratori, già così atipici nella nostra azienda, di usufruire di una vera conciliazione.

Lavorazioni e Materiali: abbiamo fatto presente all'azienda che da 3 mesi i colleghi non hanno materiali per espletare il lavoro cui sono stati destinati (manutenzione) e che dallo stesso tempo non vengono attribuiti a lavorazioni che non necessitano di materiali per essere svolti (normale manutenzione). In sostanza da luglio sono abbandonati alla loro proattività: questo nonostante l'azienda abbia assunto un collega con il preciso compito di coordinarli e per questa carenza, una volta persa la causa, li aveva in primis distaccati nella azienda di provenienza (hitrac appunto).

Abbiamo anche fatto presente all'azienda che i lavoratori stanno ancora aspettando quelle occasioni per candidarsi a fare altri lavori che le organizzazioni sindacali avevano richiesto a gennaio 2022 quando si era aperto il dibattito sulla professionalità dei 18 colleghi. Nel frattempo in questi 3 mesi la maggior parte dei colleghi ha fatto corsi di formazione per non stare a girarsi i pollici.

È facile notare i punti in comune alle due vicende:

- 1) La sede di Aldobrandeschi continua a rappresentare un unicum in BNL anche in virtù del fatto che pur non essendo una sede BNL è una sede con i lettori di badge BNL. Questa peculiarità viene sfruttata dall'azienda per creare confusione e dividere ulteriormente i lavoratori non applicando il dettato contrattuale;
- 2) L'azienda che aveva detto essere preparata a perdere le cause “perché era una possibilità” : allora come mai tutti questi problemi?
- 3) L'azienda ci dice di avere un problema di produttività e lega questo problema strumentalmente alla retribuzione (vorrebbe far crescere la retribuzione ma occorre aumentare la produttività...) ma per incuria o dolo tiene decine di lavoratori senza mansioni (ricordiamo che in IT ci sono circa il 70% di quadri direttivi).

Aspettiamo le risposte alle nostre domande sperando che siano risolutive.

ALTRE QUESTIONI:

Piano di Valorizzazione Orizzonte Europa:

l'azienda ha firmato un contratto pluriennale (abbiamo chiesto la durata e attendiamo la specifica), con RFI: 450 postazioni circa su 3 porzioni dei piani 2°, 4° e 5° (verso prua) saranno occupate da esterni. Anche 10 parcheggi prima attribuiti al cosharing sono stati dati in concessione con questo affitto. Le zone in comune saranno la mensa e il bar del secondo piano. Non avranno accesso alle seguenti facilities di Orizzonte Europa: Asilo nido, palestra, parcheggio esterno, auditorium. Per la prestazione lavorativa il personale RFI rimarrà nei propri spazi e gli ascensori "S" e "T" saranno ad utilizzo esclusivo di questi lavoratori: si fermeranno solo ai piani da loro frequentabili.

Il personale RFI sarà dotato di cordino porta badge distinguibile da quelli assegnati al personale BNL.

Lavoro extra in regime di Remote Working:

il fenomeno del personale che lavora da casa fuori dell'orario di lavoro e con prestazioni più lunghe dell'orario contrattuale sta diventando inquietante: collegamenti il fine settimana, in ferie, in malattia.

Aspettiamo risposte concrete: più che un richiamo soft ai responsabili sarebbe auspicabile un meccanismo che non consentisse il collegamento che in alcuni dei casi sopra elencati rappresenta una vera e propria violazione assicurativa e contributiva.

Riteniamo di aver messo sul piatto una serie di argomenti importanti e di grande impatto sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori della DG: **ci aspettiamo una azienda altrettanto attenta nel dare risposte serie e nel prendere i dovuti provvedimenti per far lavorare al meglio il personale da noi rappresentato.**

Palazzo Orizzonte Europa, Roma, 12/10/2023

**RSA Direzione Generale BNL Roma
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN**