



UILCA Cariparma
RSA Roma

Aderente a UNI Global Union

Via Collina, 24 - ROMA - FAX 06.45200094

email: claudio.piccirilli@uilca-eu – Sito web: www.uilcacariparma.com

Roma, 1 ottobre 2014

AI LAVORATORI DELLA D.T. di ROMA

Semestrale D.T. Roma

Elementi di preoccupazione

In data 19 settembre, ai sensi dell'art. 13 del vigente CCNL, si è tenuta a Roma la semestrale della D.T. Roma alla presenza del Responsabile Territoriale, del Gestore del Personale, dei colleghi dell'Ufficio Politiche del Lavoro e delle OO.SS. presenti sul territorio.

L'incontro è iniziato con una breve relazione del Responsabile Territoriale che, nell'illustrare l'andamento della DT da lui diretta e i progetti futuri che coinvolgeranno il territorio, ha esternato tutta la sua soddisfazione per i risultati brillanti che hanno permesso il miglioramento di tutti gli indicatori più importanti.

Nel seguito, i presenti si sono confrontati sulle tematiche demandate, a norma di CCNL, a questa tipologia di incontri e su altre ancora. La delegazione aziendale ha fornito una serie di informative in materia di Risorse/Logistica.

Qualche considerazione sul presente comunicato: la sempre maggiore difficoltà di coinvolgere i lavoratori in un dibattito allargato (le assemblee vanno sempre deserte), ci hanno spinto ad uscire dai canoni tipici della comunicazione sindacale, trasformando questo volantino in una sorta di lettera aperta ai lavoratori; siamo consapevoli che la lunghezza, superiore alle 10 pagine, impedirà probabilmente a tutti o quasi di arrivare a conclusione ma d'altro canto la delicatezza degli argomenti trattati non permette di trasmettere messaggi sintetici e approssimativi. La scelta è dettata anche da una circostanza che ha mostrato di quanto sia facile cadere in fraintendimenti: la scorsa settimana sono stato avvisato che all'interno di una filiale di Roma qualcuno riferiva alcuni commenti da me pronunciati e riferiti alla possibile vendita delle filiali di Roma ad altro istituto. Il sottolineare che prima di quel momento non avevo neppure pensato ad una eventualità simile (i problemi semmai sono altri, probabilmente ugualmente seri) non mi impedirà ovviamente di divenire il bersaglio dell'immane inutile volantino basato sul sistema del "telefono senza fili".

Di seguito, rendendoci disponibili ad affrontare tutti gli argomenti trattati nell'incontro ed altri ancora in occasione di un'eventuale assemblea da tenersi sul territorio, si riportano alcuni degli aspetti più controversi.

Commento ai risultati brillanti della DT Roma

Nell'istante stesso in cui il Direttore Territoriale ha cominciato ad illustrare gli eccellenti risultati ottenuti dalla Direzione Territoriale di Roma, sono venute a galla tutta una serie di contraddizioni: il quadro idilliaco, fatto di conti correnti che crescono, risparmio gestito a gonfie vele, costo del credito che seppur in salita presenta tassi di crescita inferiori al resto del sistema bancario, *cost-income* in diminuzione (anche se superiore rispetto al resto della banca), strideva fortemente con la realtà segnalataci giornalmente dai colleghi.

Una realtà nella quale i lavoratori vengono incalzati con periodicità oraria con i sistemi più svariati: coloro che appartengono a filiali che non riescono a raggiungere gli obiettivi vengono fatti oggetto di *stalking* e accerchiati allo scopo di *“aumentare la produzione”*; per gli altri, quelli appartenenti ai punti operativi che invece riescono nel centrare l'obiettivo, sono previste email/telefonate con invito a *“sforzi ulteriori, necessari per tenere il passo”*.

In ogni caso, la straordinarietà dei risultati comunicati, non giustifica il clima aziendale instauratosi negli ultimi mesi, che sempre più avvicina la scrivania del bancario alla catena di montaggio della fabbrica: ad ogni exploit commerciale si accompagna una nuova richiesta di maggiori vendite con strategie che sembrano basate sull'utilizzo di **excel**, ovvero, si prende il risultato più brillante dei mesi precedenti, si applica una percentuale arbitraria di incremento, si ottiene il nuovo obiettivo da raggiungere per il mese in corso.

Ci auguriamo almeno che gli ultimi anni trascorsi giocando con *excel* abbiano permesso l'elaborazione di strategie in grado, quando il vento sui mercati monetari e finanziari virerà, di evitare per la clientela le *“bastonate”* che ciclicamente subiscono e per la banca di conservare i livelli di redditività anche senza i margini commissionali derivanti dalla movimentazione dei titoli in plusvalenza.

Pur senza essere riusciti ancora ad avere un quadro chiaro, decisive sul clima aziendali sembrerebbero essere alcune frasi – assolutamente censurabili e che provocano il nostro sdegno – che fanno riferimento alla *“conservazione del posto di lavoro”* oppure alla *“fortuna di avere un posto di lavoro”*. Riteniamo che tutti i lavoratori, alla pari di coloro che ci deliziano con queste perle di saggezza, siano consapevoli del privilegio di lavorare in un'azienda solida. E' superfluo quindi che qualcuno lo ricordi ad ogni minima occasione; o meglio, riteniamo che, l'utilizzo di metodi vigliacchi per cercare di spremere dai lavoratori anche l'ultimo briciolo di produttività eventualmente al solo scopo di aumentare il proprio salario variabile, sia un comportamento da reprimere da parte della stessa Azienda, nel suo interesse.

Ci auguriamo pertanto che i riferimenti/lamentele fatti da alcuni lavoratori siano stati originati esclusivamente da fraintendimenti; per questo motivo auspichiamo, da parte di tutti, una maggiore sensibilità/delicatezza nell'affrontare determinati temi che, specie se sviluppati con materie quali budget, produttività, ecc., rischiano di lanciare messaggi equivoci.

Livelli occupazionali

Il numero delle risorse occupate all'interno della DT Roma è in caduta libera: al 31/1/2012, data di nascita della DT Roma, erano presenti sul territorio 336 lavoratori; al 30/6/2014 solo 296. I punti operativi sono passati da 47 a 42 (- 5) e inoltre, da pochi mesi, ben 13 di essi svolgono un servizio di cassa con orario ridotto e chiusura alle 12:45.

E' difficile, alle luce di questi dati, fare previsioni circa le prospettive future del territorio e ci limiteremo ad analizzare una serie di elementi, comunicati dall'Azienda oppure dedotti dal contesto:

- 1) L'Azienda ha dichiarato che l'attuale organico della Direzione Territoriale di Roma è in linea oppure addirittura superiore a quello stimabile sulla base dei livelli di operatività del territorio; in ogni caso, stante sempre alle dichiarazioni aziendali, le stesse stime (con criteri identici) evidenziano in altre Direzioni Territoriali situazioni di maggiore sofferenza;
- 2) Allo stato attuale, tutte le Direzioni Territoriali – eccetto la D.T. Roma e la D.T. Toscana – hanno beneficiato delle assunzioni di apprendisti previste dall'accordo 20.12.2012 (ne sono previste 100 entro la fine di quest'anno, al momento ne sono state effettuate 77); anche la D.T. Napoli, che abbiamo sempre immaginato (per senza aver controllato alcun dato ufficiale o documento) in esubero di personale, è riuscita ad ottenere un'assunzione;
- 3) Almeno una decina di colleghi (non possiamo declinare il dato puntuale perché l'Azienda non è stata in grado di fornircelo e la cosa ci lascia perplessi) si trovano attualmente in missione (Parma per lo più). Al riguardo, rammentiamo che – per effetto del costo dell'alloggio e per l'indennità di disagio corrisposta – ogni due colleghi in missione l'Azienda sostiene un surplus di costi all'incirca equivalente a quello necessario per l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato (ovvero, il surplus di costo delle 10 risorse in trasferta potrebbe essere impiegato per l'assunzione di 5 giovani).
- 4) Le Direzioni Territoriali di Roma e Toscana sono quelle in cui si sono concentrate le chiusure anticipate dell'operatività di cassa (nella D.T. Roma è interessato circa un terzo delle filiali), con il rischio che la diminuzione di operatività porti, nel più classico degli schemi del circolo vizioso, ad una ulteriore diminuzione di operatività che impatterà in futuro sui livelli occupazionali;
- 5) Almeno negli ultimi anni non abbiamo mai assistito alla sostituzione delle colleghe assenti per maternità, neppure utilizzando le agevolazioni previste per le assunzioni a tempo determinato.

La Delegazione Aziendale ha provato di rispondere ad alcune delle obiezioni trincerandosi per lo più dietro la classica scusa della crisi economica che disincentiva i nuovi investimenti. Siamo ovviamente d'accordo sulla constatazione (ovvia) della diminuzione del margine di ritorno degli investimenti rispetto ai livelli che gli stessi registravano solo alcuni anni orsono; siamo altresì preoccupati che i livelli passati difficilmente potranno essere nuovamente raggiunti e pertanto il sistema economico dovrà tararsi su nuovi e più bassi livelli di redditività, probabilmente non troppi distanti da quelli attuali. In sintesi: la ripresa prospettata dagli economisti già da qualche anno, probabilmente non

arriverà mai e i livelli di redditività attuali rappresentano una misura indicativa di quelli sostenibili futuri.

Altre considerazioni possono essere fatte anche sulla base dei dati sugli organici presentati dalla delegazione aziendale ai sensi del CCNL vigente.

- a) Nonostante le numerose uscite determinate dagli accessi al Fondo di Solidarietà e dall'incentivo al Pensionamento, l'età media – causa la fuoriuscita di personale giovane inviato in missione – continua a salire e raggiunge oggi i 46 anni (+2 anni rispetto all'inizio 2012) e questo potrebbe sembrare ovvio perché, congelando la situazione, l'età media sale esattamente nella stessa misura del tempo che trascorre (non ci vuole mica un genio per capirlo). Il problema è che siamo a conclusione di un processo (incentivi per il pensionamento e all'accesso al Fondo Esuberi) che avrebbe dovuto portare ad uno svecchiamento della popolazione di lavoratori ed invece, complici le uscite di giovani, la situazione finale è peggio che mai.
- b) Meno del 4% di lavoratori sono sotto i 30 anni (11% nel 2012); 13% dei lavoratori oltre i 57 anni (+2 p.p. rispetto al 2012).

Questi elementi, insieme con il rientro dei lavoratori attualmente in trasferta, pongono due ordini di problemi: uno a breve (o brevissimo termine) che è il rientro dei colleghi in missione; l'altro a medio-lungo termine che è la tenuta del livello occupazionali sul territorio nei prossimi anni.

Sul primo punto, ogni discorso semplicistico circa le garanzie del rientro dei colleghi nei tempi previsti (18-24 mesi) non ha senso. Se – come ha esplicitamente affermato l'Azienda – l'organico attuale è in linea o addirittura superiore alle necessità del territorio, condizione necessaria per il rientro dei colleghi è la partenza di altri lavoratori. Ma mentre nel 2012 c'era un bacino di giovani al di sotto di 30 anni numeroso (quasi quadruplo rispetto al livello attuale) che, anche per l'assenza di legami familiari ed allettato da gratificazioni professionali, era desideroso di nuove esperienze, oggi la situazione è cambiata: l'età media in salita renderà sempre più complicato trovare nuovi lavoratori disposti a lasciare volontariamente il territorio. L'argomento tornerà presto d'attualità; al momento, stante l'indisponibilità aziendale di fornire il dato puntuale sui colleghi interessati, riteniamo che non rappresenti per loro una priorità; dovrà diventare però prioritario nel momento in cui qualcuno degli interessati vorrà tornare sul territorio di appartenenza.

Sul secondo punto, quella della tenuta dei livelli occupazionali sul territorio, il discorso si complica ulteriormente in quanto comprende variabili esogene alla realtà del gruppo Cariparma.

Nei limiti delle nostre possibilità, abbiamo provato un approccio che prenda in considerazione da una parte la distribuzione di frequenza dei lavoratori in determinate classi di età (per cercare di stimare la proiezione del numero di lavoratori nel tempo), dall'altra alcune considerazioni soggettive sul livello di operatività di Cariparma nel futuro.

I dati rappresentati dall'Azienda parlano di 39 risorse con età superiore ai 57 anni; tutte le altre 257 risorse al di sotto, con poche eccezioni, saranno ancora in età lavorativa nei prossimi 8-10 anni.

Quindi, considerando anche il personale in missione, si può tranquillamente concludere che tra 10 anni saranno necessari sul territorio 250 posti di lavoro (ricordiamo a tal proposito che un lavoratore di 57 anni nato il 30/06/1957 con 35 anni di anzianità alla data del 30/06/2014, maturerà il diritto a percepire la pensione in data 01/01/2023 se uomo e in data 01/01/2022 se donna).

La domanda da porsi è la seguente: tenuto conto del trend di breve-medio periodo di Cariparma sul territorio, la tendenza di medio-lungo periodo del sistema bancario, le aspettative future sull'andamento del sistema economico e finanziario, è ipotizzabile nel 2024 un livello di 250 posti di lavoro per il gruppo Cariparma sul territorio della D.T. Roma ?

Per la verità le prime considerazioni sulle tre variabili citate non sono rasserenanti e ci auguriamo pertanto di averne tralasciate delle altre ancora più significative.

Le preoccupazioni non diminuiscono pensando a talune scelte imprenditoriali che hanno riguardato la banca nel recente passato: nessuno è riuscito nel dimenticare lo stillicidio di clientela nel periodo *business-unit* dove la volontà di adottare *sic et simpliciter* il modello organizzativo utilizzato nei luoghi dove la Banca aveva le sue roccaforti, senza adeguarlo, quasi fosse un dogma, alla realtà del territorio nel quale veniva calato (realtà caratterizzata da una presenza minimale della Banca rispetto ai colossi nazionali, tutto l'opposto rispetto il territorio nel quale il modello era stato pensato ed applicato fino ad allora) ha causato danni probabilmente irreparabili. Con regolarità sconcertante, intrattenendoci con i colleghi, emerge ancora il "caso" della mancata concessione dei prelevamenti bancomat gratuiti nel periodo post-migrazione. Per questa scelta infelice, non ricordo di aver assistito ad alcuna assunzione di responsabilità da parte della classe dirigente, che si dimostra estremamente abile invece nello scaricare sui lavoratori le proprie colpe.

Tutte le considerazioni declinate nei capoversi precedenti sono, a mio avviso, significative di un possibile atteggiamento di disimpegno dal territorio. Perché cercare con insistenza lavoratori da inviare in missione anziché creare i presupposti per poterle proficuamente impiegare in loco insieme con nuovi lavoratori che potrebbero essere assunti a parità di costo ? Perché sul territorio si è deciso di limitare l'orario dell'operatività di sportello (che può portare come in un circolo vizioso ad un'ulteriore diminuzione di operatività per la perdita di clientela) in maniera così massiccia, dovendo poi le filiali confrontarsi con un colosso bancario che sta operando scelte diametralmente opposte ?

A nulla servono le assicurazioni della controparte aziendale sul mantenimento degli attuali punti operativi almeno fino alla fine dell'anno (dopodiché ci sarà un nuovo piano sportelli che potrà cambiare le carte in tavola) perché la riduzione di posti di lavoro si può ottenere in egual misura anche attraverso i cosiddetti *efficientamenti*.

Fortunatamente apparteniamo ad un'Azienda in salute che lascia intravedere, quale *worst case scenario* una migrazione di parte di lavoratori verso territori in deficit di personale (in larga scala quello che succede già oggi) anche se con tutele contrattuali che potrebbero differire dalle attuali.

In nostro aiuto c'è la tradizione del settore, da sempre all'avanguardia nella gestione delle tensioni occupazionali (siamo stati i precursori del Fondo di Solidarietà).

Questo per dirvi che la presente lettera aperta non vuole terrorizzare i lavoratori ipotizzando scenari nefasti; vuole cercare di condividere con essi tutta una serie di preoccupazioni per aprire un confronto diretto a porre in essere possibili correttivi.

Non è affatto vero che dobbiamo subire passivamente tutte le scelte dell'imprenditore. Insieme, uniti, possiamo portare all'attenzione fin da subito eventuali problemi e cercare di caldeggiare iniziative dirette a trasferire su Roma attività lavorative di utilità per l'intero gruppo (attualmente effettuate in altre località) oppure crearne di nuove. Non serve riportare le definizioni del termine "globalizzazione" per dimostrare, stante il livello tecnologico attuale e i prevedibili sviluppi futuri, l'inutilità di avere uffici e lavorazioni connesse fisicamente le une con le altre. Tutte o quasi le attività lavorative accentrate potrebbero essere trasferite e frazionate senza alcuna ripercussioni sui livelli di produttività ed efficienza; l'attuale accentrimento risponde pertanto soltanto ad una serie di scelte politiche.

La D.T. Napoli ad esempio c'è riuscita con la creazione di un nucleo di Banca Telefonica !

Perché non provare anche noi ? E' bene cominciare subito però senza attendere che il problema, al momento solo ipotizzato, diventi conclamato.

Provocatoriamente, la Uilca all'interno della D.T. di Roma nelle ultime settimane sta sostenendo una tesi diretta ad affermare l'utilità di scambiare nel prossimo contratto le 10 ore di assemblea sindacale annuali con 3 ore di permesso retribuito; la provocazione è dovuta alla constatazione della scarsa adesione alle assemblee sindacali.

Parlando seriamente, a nostro avviso, **l'unico organo deputato a decidere una strategia in tal senso, comprensiva di eventuali azioni di mobilitazione – anche scioperi– è l'Assemblea dei Lavoratori !!!**

Un assemblea composta solo dal 10% dei colleghi non è rappresentativa; o meglio, rappresenta il dissenso dei lavoratori nei confronti delle motivazioni che le Organizzazioni hanno posto all'ordine del giorno di quella stessa assemblea e probabilmente un dissenso anche nei confronti delle Organizzazioni Sindacali stesse.

Quanto stiamo scrivendo non è solo una critica, è soprattutto una **convinta autocritica** sull'efficacia dell'azione sindacale (e quindi anche dei quadri sindacali che a quelle organizzazioni appartengono) che non riesce a coinvolgere i lavoratori o peggio non riesce ad avere la fiducia dei propri iscritti.

Malattie

Le numerose telefonate di protesta e le altrettanto numerose richieste di chiarimenti ricevute all'indomani dell'uscita di un volantino da parte di altra Organizzazione, ci costringe a dilungarci anche sul punto "malattie" e "assenze" del personale.

Per dovere di cronaca, precisiamo che la Uilca, insieme alle altre OO.SS. del primo tavolo, si è confrontata sui temi oggetto della semestrale in un incontro separato che ha preceduto l'incontro del secondo tavolo di confronto, cui fa riferimento il volantino della diversa Organizzazione Sindacale.

L'aver però partecipato ad un incontro precedente deputato a trattare le stesse materie, ci lascia forti perplessità in ordine ad alcune frasi che il volantino attribuisce all'Azienda, frasi che se confermate, potrebbero non soltanto configurare una grave condotta antisindacale messa in atto dall'Azienda ma anche una lesione di alcuni dei diritti fondamentali degli esseri umani.

In quel comunicato si afferma che le malattie, all'interno della DT Roma, sono "nettamente superiori ad ogni altra DT di Cariparma e del quale, secondo l'Azienda, bisogna far cambiare assolutamente tendenza. E' come se ogni giorno manchino più di 30 Colleghi di media ...".

Tanto per cominciare, il riferimento ai 30 colleghi assenti ogni giorno è assolutamente **fuorviante e fuori contesto** in quanto, oltre all'ambito di riferimento – ovvero le assenze per malattie/infortunio (pari per inciso ad una media giornaliera di poco meno di 13 assenze nei 124 giorni lavorativi del primo semestre) – ricomprende anche ulteriori assenze per: maternità/aspettativa/legge 104, permessi non retribuiti, permessi sindacali, sciopero/assemblea, ulteriori permessi retribuiti.

Se poi l'Azienda vuole parificare tutta una serie di assenze garantite da legislazione nazionale/comunitaria e da istituti contrattuali (ad esempio le assenze per maternità, quelle per assistere i familiari malati beneficiari di legge 104, le assenze in caso di lutto, nascita di figli, interventi chirurgici di congiunti ed anche quelle meno serie legate semplicemente alla necessità di dover effettuare visite mediche in orario di lavoro) a situazioni da reprimere, allora siamo messi peggio di quanto io stesso temevo.

Con quali mezzi l'Azienda vorrebbe "assolutamente far cambiare tendenza?"

Sta ipotizzando una sterilizzazione di massa per la riduzione delle assenze per maternità? Oppure l'eliminazione dei nostri parenti malati per ridurre le assenze dovute all'utilizzo della legge 104? Oppure sta stringendo accordi con il premier per poter licenziare quei lavoratori che beneficiano della 104 in prima persona?

Poiché nulla di simile è emerso nel corso dell'incontro tenuto dal primo tavolo di confronto, abbiamo provato di mettere in piedi un ragionamento per assurdo, proprio per cercare di capire come sia stato possibile affrontare l'argomento nelle modalità descritte dal volantino. Per ottenere ciò, fingiamo che qualcuno dei presenti all'incontro, complice il calo di attenzione tipico delle fasi immediatamente successive al pranzo, abbia fatto confusione mescolando il dato delle 12 assenze

per malattia giornaliera con quello delle 30 assenze giornaliera complessive (comprensive cioè di tutti le casistiche che ripeto sono maternità/aspettativa/legge 104, permessi non retribuiti, permessi sindacali, sciopero/assemblea, ulteriori permessi retribuiti). Una possibilità del genere, ingiustificabile ed inaccettabile sotto qualsiasi punto di vista, viene ammessa per gioco, per capire cioè se, relativamente alle 12 giornate di malattia giornaliera medie, l’Azienda poteva aver titolo nel pronunciare le frasi oscure che il volantino – per un *misunderstanding* – riferisce alle 30 giornate di assenza.

Anche il tentativo di trovare una qualsiasi possibile ragionevole spiegazione fallisce: un’Azienda etica meglio farebbe ad utilizzare gli ampi strumenti legislativi e contrattuali per combattere eventuali sospetti di assenteismo e non lasciarsi andare a facili illazioni denigrative dell’intera categoria dei lavoratori. Se l’Azienda ipotizza un problema in ordine a talune casistiche, le singole fattispecie vanno analizzate nello specifico; non è accettabile che, a causa di un dato statistico (poi sul “*metodo statistico*” ci dilungheremo in seguito e ci saranno altre sorprese), si gettino ombre sulla moralità della generalità dei 296 lavoratori della DT Roma.

Aggiungiamo che, a prescindere o meno dalla fondatezza della tesi (e poi vedremo in seguito che – almeno secondo il nostro avviso – si tratta di una tesi **senza troppi fondamenti**), riteniamo che un’Azienda etica, nel momento in cui realizzi l’esistenza di un problema “*malattie*”, deve contemporaneamente porsi il problema della **valutazione dei rischi**, che, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 art. 28, “*deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004, ...*”.

Sull’argomento *stress lavoro-correlato* esistono dei percorsi metodologici da attuare nel rispetto delle indicazioni minime stabilite dalla Commissione consultiva, circolare ABI del 29 dicembre 2010 contenente istruzioni operative, manuale INAIL del maggio 2011, ecc. Senza entrare troppo nello specifico, è prevista una valutazione preliminare e, in funzione dei risultati di questa, anche una valutazione approfondita, quest’ultima destinata al vaglio della percezione soggettiva dei lavoratori.

Tornando alla **valutazione preliminare**, che è quella che ci interessa, è attuata con l’ausilio di uno strumento denominato “*lista di controllo*”, che contiene una serie di indicatori, utilizzati in due momenti: 1) analisi degli “*eventi sentinella*” come ad esempio gli indici infortunistici, assenze per malattia, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori; 2) analisi specifica degli “*indicatori di contenuto*” (ad esempio ambiente di lavoro, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti) e “*indicatori di contesto*” (quali ad esempio ruolo nell’ambito dell’organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione).

Pertanto, tornando al **problema della malattie** “*nettamente superiore ad ogni altra DT Cariparma*”, un’azienda etica (e responsabile aggiungo), considerato che le malattie rappresentano, nel nostro settore, il più importante degli “*eventi sentinella*” che denotano situazione di **stress lavoro-**

correlato; una volta appurata la presenza di *stress lavoro-correlato* mette in atto ogni possibile **intervento organizzativo** per ricondurne i livelli a situazioni fisiologiche.

Lo stesso volantino di altra Organizzazione Sindacale, attribuisce all’Azienda una frase che si ha costretto ad una lettura meticolosa e ad un lunghissimo confronto: ancora adesso non riusciamo a capire le ragioni che possano aver spinto l’Azienda ad una formulazione tanto grave ed inopportuna.

Si legge infatti in quel volantino che: *“Secondo l’Azienda abbattere questi numeri (si parla sempre delle 30 assenze giornaliere per malattia, maternità, 104, permessi non retribuiti, retribuiti, permessi sindacali, ecc.) ci porterebbe a continuare ad avere una SOSTENIBILITA’ tale da non dover costringere la banca a chiudere o accorpare filiali su Roma”*.

Questa frase descrive uno scenario folle, così assurdo che riesce impossibile contare le disposizioni di legge (nonché le norme comunitarie e non sui diritti fondamentali dell’uomo) violate con quest’affermazione !!!

Vogliamo far lavora le gestanti fino al 269° giorno ? Vogliamo togliere l’assistenza ai familiari invalidi con 104 ?

Ogni volta che rileggo quella *“massima”* ho voglia di sbattere la testa su qualche spigolo ... forse era proprio questo il fine ultimo ... liberarsi di qualche sindacalista ...

E’ un peccato che nell’incontro tenuto con il primo tavolo di confronto non sia stato minimamente accennato nulla al riguardo. Credo che ne avremmo visto delle belle...

Quindi, riepilogando, secondo il volantino di altra Organizzazione Sindacale, tenendo lo stesso ritmo di maternità, 104, permessi retribuiti e non, ecc., ecc., l’Azienda sarà costretta a chiudere o accorpare filiali su Roma.

Quale dirigente è riuscito nell’improntare una simile strategia ??? E’ stato promosso ??? Il suo salario variabile???

Ricordiamo ai colleghi, per l’ennesima volta, che per la maggior parte delle assenze di cui si parla, l’Azienda paga nulla oppure solo una percentuale. Questo significa che, anche sostituendo tutti i lavoratori assenti utilizzando le forme di flessibilità previste (tempo determinato, apprendistato, somministrazione), tenuto conto che il salario di questi lavoratori, anche per effetto del differente inquadramento e mancanza di scatti di anzianità, è spesso notevolmente inferiore, l’Azienda riuscirebbe comunque nel mantenere un cospicuo beneficio economico.

Quindi, le affermazioni che fanno riferimento a presunte difficoltà dovute al numero elevato di maternità (**MAGARI CE NE FOSSERO IL TRIPLO, SAREBBE UN BENE PER TUTTI AZIENDA COMPRESA**) che rendono complicato, se non costringendo ai *“salti mortali”*, l’apertura degli sportelli, **SONO RIDICOLE e rappresentano un offesa alla intelligenza dell’interlocutore costretto ad ascoltarle.**

Se l'Azienda ritiene di avere un problema di organico, visto che non sostiene il costo della collega in maternità, può senz'altro assumere un'altra persona in sostituzione !!! Altro che chiudere le filiali !!!

Sarà poi vero che il dato sulle malattie, come riportato nel volantino di altra Organizzazione Sindacale sia *“nettamente superiore ad ogni altra DT di Cariparma”* e tale da *“negativamente e fortemente”* influenzare anche la stessa Organizzazione Sindacale autrice del volantino ?

Consapevoli che l'analisi e l'interpretazione dei risultati è fondamentale e può stravolgere completamente le risultanze di un'indagine statistica, abbiamo cercato di spingerci oltre il semplice dato numerico, provando di fare ulteriori considerazioni. Ovviamente non pretendiamo che le nostre argomentazioni siano una verità assoluta: è solo la nostra versione ed ognuno sarà libero di condividere o meno il nostro approccio.

Punto di partenza è l'analisi dei dati statistici dell'unica altra Direzione Territoriale che al momento ha effettuato l'incontro semestrale, la Direzione Territoriale Emilia. Il dato puntuale ci fornisce, a fronte di un organico simile (330 contro 296) una minore incidenza di malattie pari ad 1,7 lavoratori meno malati di media. Rettificando il dato per tener conto del diverso organico, le malattie all'interno della DT Emilia sono inferiori del 20% circa. Questo parametro potrebbe far affermare che la DT Roma ha un numero di malattie **nettamente superiore** ? Non ne sono sicuro, credo comunque che visto il dato numerico si potrebbe anche fare tale affermazione ma certamente non sono numeri che impressionano negativamente e fortemente anche perché riteniamo sia doveroso provare di scoprire la realtà che si nasconde dietro quel numero.

Cerchiamo di fare altri passaggi: l'analisi della distribuzione di frequenza dei lavoratori in classi di età mostra che la D.T. Emilia ha un numero di giovanissimi quadruplo e un numero di meno giovani (lavoratori con età maggiore di 57) inferiore di quasi il 50%. Ognuno di voi, pur non essendo esperto in materia di assicurazioni, potrebbe aver già tratto delle conclusioni.

Ancora: la DT Roma, a fronte degli straordinari risultati conseguiti, ha avuto 0 (zero) promozioni per merito; la DT Emilia (di cui non abbiamo alcuna idea circa i risultati) ha avuto 6 (sei) promozioni per merito. Sappiamo benissimo che un lavoratore motivato (e promosso) ha una spinta che gli consentirebbe di andare al lavoro anche con le *“ossa rotte”*.

Sui problemi logistici: provate nel fare 45 minuti di macchina nel traffico di Roma con la testa che vi scoppia e immaginate di fare lo stesso in altre località come Modena oppure Carpi... (non conosco nessuna delle due località, ho semplicemente preso a caso ben sapendo che nessun posto è peggio di Roma per la mobilità quotidiana).

Pensiamo ancora che il numero di malattie della DT Roma sia scandalosamente alto ? Dopo l'analisi degli elementi riportati cominciamo a convincerci del contrario. Comunque, ognuno di noi potrà farsi la sua idea anche sulla base di ulteriori elementi non analizzati.

Punto fondamentale, lo ripetiamo: se l'Azienda ritiene di avere un problema, vanno analizzati i casi specifici e, parallelamente, va iniziata la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Straordinari

Le OO.SS. hanno richiamato l'attenzione sul rispetto della normativa in materia di prestazioni aggiuntive ribadendo la raccomandazione già presente nell'accordo 20/12/20012: *"l'Azienda non dovrà consentire la permanenza dei lavoratori nei locali della stessa al di fuori del normale orario di lavoro, se non in regime di prestazione aggiuntiva autorizzata e riconosciuta, così come previsto dalle norme di legge e di contratto."*

Ovvero, è possibile essere presenti sul luogo di lavoro solo in regime di prestazione lavorativa; nelle altre ipotesi, il responsabile dovrà preoccuparsi di allontanare il personale non autorizzato alla prestazione aggiuntiva.

Purtroppo esistono ancora delle situazioni nelle quali i responsabili di sportello, credendo di attenersi a fantomatiche direttive aziendali, cercano di sfuggire alla regolarizzazione del lavoro straordinario.

Sensibilizziamo su questo punto così delicato: in caso di violazione NIENTE E NESSUNO potrà sminuire le responsabilità personali. La direttiva aziendale sul contenimento del costo del lavoro dice ben altro ovvero di allontanare il collega non autorizzato alla prestazione aggiuntiva; è cosa completamente diversa dal farlo lavorato senza corrispondergli lo straordinario.

Elasticità occasionale di 29 minuti (questa sconosciuta)

Ricordiamo che l'accordo 20/12/2012 ha previsto che *"eventuali ingressi posticipati rispetto al proprio orario di lavoro dovuti ad esigenze occasionali e non preventivabili, potranno essere recuperati nella stessa giornata lavorativa fino ad un limite massimo di 29 minuti, fornendone tempestiva informazione al Responsabile della struttura di appartenenza."*

Significa che i lavoratori hanno il diritto, a loro richiesta, di recuperare i piccoli ritardi occasionali nel corso della stessa giornata lavorativa, **senza dover utilizzare il permesso Banca Ore**. L'unico onere è la richiesta tempestiva al Responsabile del punto operativo, il quale dovrà egli stesso – stante il requisito della occasionalità – inserire l'apposita autorizzazione informatica (*flag* in procedura presenze) **senza alcuna preventiva intesa con la Direzione Territoriale o con il Servizio Personale di Parma**.

Ci soffermiamo sulle circostanze che possono essere soltanto **occasional** e non necessariamente eccezionali. Ad esempio, costituiscono un titolo idoneo per richiedere l'elasticità di cui sopra: sveglia che non suona, laccio o tacco della scarpa che si rompe, ascensore guasto per chi abita ai piani alti, e tutte le migliaia di altri episodi che appartengono alla quotidianità.

Sensibilizziamo l'utilizzo del diritto nei casi previsti dalla normativa: i diritti non utilizzati (e quelli abusati) rischiano di essere perduti per sempre.

Sicurezza sul lavoro

Le OO.SS., a salvaguardi di possibili rischi dei colleghi coinvolti, hanno richiesto specifiche soluzioni organizzative che disciplinino i passaggi di consegne effettuati in occasione delle sostituzioni di Assistenti alla clientela, specie in quelle circostanze nelle quali non sia possibile la presenza del tenentario valori in uscita.

L’Azienda è consapevole del problema ed ha confessato al momento l’impossibilità di una soluzione organizzativa praticabile.

Il confronto sul punto è stato lungo ed articolato; vista la lunghezza di questa lettera aperta, abbiamo ritenuto opportuno rinviare la sua trattazione, alla pari di altri argomenti (pulizie, eticità budget commerciali, ecc.) in un ulteriore comunicato.

Conclusioni

Congratulazione per coloro che siano riusciti ad arrivare fin qui, la nostra speranza è che almeno sia riuscito ad un paio di colleghi ...

Alla fine potremmo risultare stancanti ma insistiamo sul coinvolgimento dei lavoratori: qualcuno (a ragione) si lamenta dei sindacalisti e dell’attività sindacale. A quelle persone io dico che il sindacato non dovrebbe essere visto come un’entità astratta; tutti noi siamo il sindacato.

Se i lavoratori si disinteressano completamente dell’attività sindacale, lasciando gestire tutto ai rappresentanti sindacali – quasi sempre eletti da nessuno – questi (è insito nella natura degli esseri umani) saranno portati a svolgere la loro attività pensando un pochino meno agli interessi collettivi dei lavoratori e un pochino più a quelli personali e individuali.

La scelta del rappresentante sindacale è fondamentale: attualmente esiste una sorta di magia per la quale un lavoratore, una volta divenuto rappresentante sindacale, si porta la carica fino alla pensione; questo va benissimo se si tratta di persone eccezionali che portano valore aggiunto ma è quantomeno singolare che quasi il 100% abbia caratteristiche così straordinarie).

Solo una partecipazione attiva dei lavoratori al processo decisionale del sindacato in tutte le sue fasi, alla condivisione delle linee programmatiche in tutti i suoi elementi, alla scelta degli soggetti incaricati di rappresentare i lavoratori, permetterà una più efficace azione sindacale. Tutti i lavoratori che voglio avvicinarsi e iniziare l’attività sindacale sono i benvenuti.

**Uilca Cariparma
RSA Roma**