

Roma, 20 ottobre 2014

**AGLI ISCRITTI UILCA CARIPARMA**

## **Ancora sulle malattie nella DT Roma: le bugie hanno le gambe sempre più corte**

Ci eravamo lasciati con i comunicati dello scorso [1° ottobre](#) e del [6 ottobre](#) (i più curiosi possono visualizzare quei comunicati cliccando sul link corrispondente) con i quali avevamo sbugiardato il ridicolo tentativo messo in campo dalla DT Roma di far passare per malattie – addossando quindi le relative responsabilità sui lavoratori – quelle che si sono dimostrate invece essere assenze per altre causali (maternità, aspettativa, legge 104, permessi retribuiti e non, permessi sindacali, scioperi e assemblee).

In quell'occasione, consapevoli che l'analisi e l'interpretazione dei numeri è fondamentale per la validità di ogni indagine statistica, avevamo provato di argomentare come le assenze per malattia all'interno della DT Roma, benché lievemente superiori in numero di giorni medi per lavoratore a quelle della DT Emilia (al momento di quel comunicato, unica altra DT con i dati disponibili al 30 giugno 2014), fossero sovrapponibili tenuto conto di alcuni elementi di correzione, quali: età media della DT Roma nettamente superiore, motivazione dei lavoratori della DT Emilia beneficiati di n. 6 promozioni per merito, problemi di mobilità tipica delle grosse metropoli che scoraggiava, a nostro avviso, atti eroici dei lavoratori che cercano di recarsi al lavoro anche quando in condizioni fisiche precarie.

Ritorniamo ancora sull'argomento malattie (e altre assenze) per due motivi:

1. forte rilievo che hanno avuto nella prima metà di ottobre sui media nazionali alcune statistiche sulle giornate di malattie dei lavoratori italiani nel settore pubblico e privato (sono "*capitate a cecio*");
2. disponibilità di statistiche al 30/6/2014 su una ulteriore Direzione Territoriale di Cariparma, la DT Lombardia-Est.

Cominciamo dal secondo punto: **i dati della DT Lombardia-Est non lasciano più alcun dubbio.**

E mentre con riferimento alla DT Emilia avevamo avuto bisogno di ricorrere ad un'interpretazione statistica basata su alcuni elementi soggettivi – interpretazione la cui validità peraltro ci è stata confermata da tutti i lavoratori con i quali ci siamo intrattenuti finora – in questa occasione i dati non hanno bisogno di alcun ulteriore commento: il numero di malattie medie per lavoratore nella DT Lombardia-Est (dove, tenuto conto dell'organico medio di periodo pari a 414,50 unità, **ogni lavoratore è mancato in media 5,32 giorni** nel primo semestre) è superiore a quello della DT Roma (media di 5,26 di assenze per malattia per lavoratore tenuto dall'organico medio di periodo pari a 304,33 unità).

Le differenze sono ovviamente marginali e non significative ma valgono per **dimostrare un fatto incontestabile, messo purtroppo in dubbio dalle gravissime affermazioni aziendali** (come riportate nel volantino di altra Organizzazione Sindacale) e dai commenti di altra Organizzazione Sindacale: **i dati mostrano che la correttezza dei lavoratori della DT Roma non è inferiore neppure a quella dei lavoratori appartenenti a territori che fanno delle loro virtù lavorative un vanto** da sbandierare in ogni contesto.

Una volta realizzato che le malattie del personale sono uno degli elementi di cui l'imprenditore deve tener conto nell'organizzare i fattori produttivi (ed infatti in seguito vedremo che le malattie dei lavoratori sono presenti con frequenze ben più gravi anche negli altri settori produttivi, pubblici e privati), potrebbe essere interessante andare a verificare le strategie delle altre Direzioni Territoriali, ad esempio quelle della DT Lombardia-Est che presenta numeri addirittura peggiori della DT Roma.

Di fronte a problematiche simili, non ci è noto che la DT Lombardia-Est abbia minacciato la chiusura o l'accorpamento delle filiali sul territorio nell'eventualità che non si riescano ad abbattere i numeri delle diverse tipologie di assenza. E non siamo neppure a conoscenza di episodi all'interno della DT Lombardia-Est con cui ci si beffa dei direttori di filiale, accusati di non saper gestire il personale che per reazione si mette in malattia.

La DT Lombardia-Est ha reagito in altro modo: di fronte alla carenza di organici dovuta a fenomeni statisticamente prevedibili **ha assunto n. 7 lavoratori a tempo indeterminato** (presumibilmente con contratto di apprendistato ma non abbiamo il dato in questione).

**Quali sono state invece le contromisure adottate dalla DT Roma per far fronte ad assenze che – ed ormai è un fatto acquisito – rientrano nella fisiologia del rapporto di lavoro ?**

Nel nostro piccolo, abbiamo cercato di descrivere il percorso seguito dalla DT Roma:

- 1) La DT Roma ha dapprima preso coscienza che ogni giorno, per effetto delle diverse tipologie di assenze (malattie, maternità, aspettativa, legge 104, permessi retribuiti e non, permessi sindacali, scioperi e assemblee), sono assenti dal servizio mediamente 30 colleghi.
- 2) La DT Roma ha realizzato che la mancanza di 30 colleghi mette a rischio l'apertura delle filiali, crea appesantimenti nell'operativa talvolta intollerabili, aumenta a dismisura i rischi di errori operativi (errori per i quali pagano sempre i colleghi della rete; non abbiamo ancora notizie di contestazioni e/o provvedimenti disciplinari a carico di Direttori Territoriali, Gestori del Personale, Responsabili Commerciali); crea disservizi alla clientela dovuti all'inevitabile diminuzione dell'efficace e efficienza del lavoro; mette a rischio – causa il tourbillon di spostamenti giornalieri di personale da una filiale all'altra – l'organizzazione del lavoro adottata dai direttori di filiale; aumenta lo sconforto, il malcontento e la sfiducia dei lavoratori dovuto alla crescente consapevolezza di operare in una struttura disorganizzata.
- 3) Contemporaneamente, nonostante i fatti descritti nel punto 1 e la coscienza dei rischi di cui al punto 2, si è deciso di ingrossare la Direzione Territoriale di Roma di ulteriori risorse a scapito della rete (**riflettiamo sul fatto che con il costo necessario per mantenere due Responsabili Commerciali si potrebbero assumere almeno 5 giovani con contratto di apprendistato**).
- 4) Dopo aver realizzato i fatti di cui al punto 2, con un'abilissima manovra degna dei politici più navigati, la DT Roma ha cercato di mettere nello stesso calderone tutte le assenze (anche quelle garantite dalla legislazione nazionale/comunitaria e da istituti contrattuali e addirittura tutelate da alcune carte internazionali sui diritti fondamentali di ogni essere umano), arrivando ad affermare (come riportato testualmente da comunicato di altra Organizzazione Sindacale), con riferimento alle assenze per malattia, che *"bisogna far cambiare assolutamente tendenza"*.
- 5) La DT Roma si è dimostrata talmente abile che, oltre a raggirare i direttori di filiale (e questo può essere normale perché questi ultimi non hanno alcuna possibilità di riscontrare quanto viene loro detto), riesce a convincere anche un'Organizzazione Sindacale (in possesso invece degli

strumenti per il riscontro) la quale, nel suo volantino di propaganda, commentando i dati statistici della DT Roma, si lascia andare ad un'esternazione che nessuno avrebbe mai pensato provenire da un'Organizzazione il cui fine istituzionale è quello di difendere i diritti dei lavoratori. Nel loro volantino, citando testualmente, si legge: *“Il numero che ci ha negativamente e fortemente impressionato è stato quello relativo alle malattie, 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 ed è questo il motivo, sempre secondo l'Azienda, per cui non si è provveduto ad assumere nel periodo estivo, perché i numeri ci sono.”*.

- 6) La DT Roma ha cercato di scaricare la responsabilità delle malattie sui direttori di agenzia, accusati di essere inadeguati nel gestire e motivare il personale e, nel fare ciò, si è guardata bene dal distinguere le assenze per malattie vere e proprie dalle altre causali di assenza che sono invece la maggioranza (quali ad esempio maternità e 104).
- 7) Infine, la DT Roma ha minacciato di chiudere gli sportelli perché, come riportato nel volantino di altra Organizzazione Sindacale *“abbattere questi numeri (si parla sempre delle assenze per malattie, maternità, aspettativa, legge 104, permessi retribuiti e non, permessi sindacali, scioperi e assemblee) ci porterebbe a continuare di avere una sostenibilità tale da non dover costringere la banca a chiudere o accorpare filiali su Roma”*. Anche sui commenti di quest'affermazione, come di altre, ci siamo dilungati nel [volantino dello scorso 1° ottobre](#).

I comportamenti descritti nei sette punti appena illustrati, eccetto i punti n. 2 e n. 5, annoverabili probabilmente nella *“propaganda sindacale”*, sono significativi di un comportamento della DT Roma incomprensibile e inaccettabile. Incomprensibile perché lo scenario appare chiaro in quanto descritto in maniera esplicita ed inconfutabile dalla DT Roma stessa: la **carezza di personale mette a rischio l'operatività delle filiali e rischia di compromettere i livelli di redditività futura dell'Azienda**. Se lo scenario è questo, e noi siamo sicuri che lo sia perché – oltre a dati oggettivi ricavati dal *sentiment* giornaliero degli ambienti di lavoro – l'Azienda ha cercato di farlo intendere in tutti i modi, allora la soluzione non può che essere una, peraltro già adottata dalla più lungimirante DT Lombardia-Est:

## **STABILIZZAZIONE DEI PRECARI IN ESSERE E ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE.**

Che la **stabilizzazione dei precari in corso e l'assunzione di nuovo personale** sia, oltre che inevitabile, la scelta più logica nasce da una banale considerazione: le assenze di cui l'Azienda tanto si lagna comportano un cospicuo risparmio di costi che potrebbero/dovrebbero essere reinvestiti.

Contemporaneamente al *“caso malattie della DT Roma”* sono giunte in nostro soccorso alcune statistiche della CGIA di Mestre relative alle giornate di malattia dei lavoratori italiani nell'anno 2012 nei settori pubblici e privati. Infatti, a partire dal 2011, anno in cui è andata a regime la trasmissione telematica dei certificati di malattia da parte dei medici di famiglia, sono stati avviate delle indagini statistiche in questo senso.

Secondo la CGIA di Mestre, nell'anno 2012 (gli ultimi dati sono aggiornati a tale periodo) mediamente, ciascun lavoratore dipendente italiano è rimasto in malattia **17,71 giorni** (18,11 giornate di malattie/anno nel privato e 16,72 nel pubblico).

Naturalmente, il semplice dato numerico non consente di giungere a conclusioni perché non siamo a conoscenza di cosa comprende, per la statistica in questione, il termine malattia. Non possiamo però constatare quanto segue:

- Con riferimento alle malattie, le statistiche dei lavoratori dipendenti di Cariparma sono eccellenti se confrontate con i numeri elaborati dalla CGIA di Mestre con riferimento all'intero panorama dei lavoratori dipendenti italiani (ricordiamo che i numeri riportati in prima pagina fanno riferimento al solo I° semestre e le cifre pertanto vanno raddoppiate);
- L'Azienda, con un semplice sforzo organizzativo, sarebbe sicuramente in grado di ottenere stime attendibili (basate su età, genere, ecc.) delle assenze per malattie, maternità, visite mediche, ecc.; con uno sforzo un pochino più importante non ci sembra così difficile prevedere anche le assenze per corsi di formazioni, incontri, permessi sindacali, aspettative, ecc.; diventa poi facile, sulla scorta delle prevedibili assenze, organizzarsi di conseguenza.

## Conclusioni

Riteniamo che la situazione lavorativa all'interno della DT Roma non sia mai stata così critica: i ritmi lavorativi sono così serrati che i lavoratori non hanno più la forza neppure di lamentarsi; le attività quotidiane si susseguono a ritmo così incalzante che si riesce a venirne a capo solo a patto di compromettere la qualità del lavoro e/o assumendosi in proprio rischi operativi (rischi che per loro natura dovrebbero essere in capo all'imprenditore); i lavoratori sono giornalmente sottoposti a pressioni commerciali insostenibili provenienti da una cerchia interminabile di soggetti; le nuove strategie commerciali di vendita, tambureggianti e assillanti, non concedono il tempo di rifiutare perché, una volta soddisfatta una richiesta, ne arrivano altre provenienti da altri soggetti.

**Tali strategie commerciali sono veramente dirette al raggiungimento del fine aziendale, descritto da alcuni manuali di economia aziendale come la creazione, l'accrescimento e la distribuzione di valore ?**

La nostra opinione è che troppe spesso le strategie sono di brevissimo periodo (che è un modo più elegante di definirle miopi) dirette al raggiungimento di "punti budget" e quindi esclusivamente finalizzate all'erogazione del sontuoso (sontuoso per i 2/3 responsabili dei territori, miseria per gli altri) incentivo economico. Un esempio per tutti: come era possibile pensare che la riattivazione dei conti inattivi con metodi "furbi" potesse procurare benefici alla Banca ? Eppure lo scorso anno è stato un cavallo di battaglia delle varie Direzioni Territoriali che lo hanno incoraggiato fino allo sfinimento, suggerendo anche strategie "fantasiose". Le cose sono poi andate com'era ovvio che andassero ed infatti – oltre alla perdita del tempo dedicato per un'attività inutile – la Banca ha pagato un conto salatissimo, milioni di euro di multa determinanti probabilmente per le sorti del "sistema incentivante". Ovviamente (almeno per quanto di nostra conoscenza) non ci risultano contestazioni/provvedimenti disciplinari a carico dei sostenitori di quei metodi fantasiosi; invece, per i "comuni lavoratori" è sufficiente "mancare" una firma su mille, ad esempio su un foglio di trasparenza, per essere messi sul banco degli imputati.

Visto che la situazione è peggio che mai, dobbiamo accettare tutto ciò passivamente oppure possiamo provare di reagire e cercare di cambiarla ?



## **UILCA Cariparma - RSA Roma**

Aderente a UNI Global Union

Via Collina, 24 - ROMA - FAX 06.45200094

Email: [lazio@uilcacariparma.com](mailto:lazio@uilcacariparma.com) – Sito web: [www.uilcacariparma.com](http://www.uilcacariparma.com)

---

Da alcune settimane siamo impegnati nel tentativo di restituire il sindacato ai lavoratori: stiamo cercando di sensibilizzare tutti i colleghi sull'importanza del confronto, della partecipazione alle assemblee, di decidere tutti insieme una strategia per uscire da questa imbuto: non solo siamo messi peggio che mai ma sono stati trasferiti sui lavoratori tutta una serie di rischi che dovrebbero essere in capo all'imprenditore.

Dopo aver visitato tutte le filiali del territorio ed esserci intrattenuti con il maggior numero possibile di colleghi, è nostra intenzione convocare una assemblea di TUTTI I LAVORATORI destinata a decidere insieme le contromisure. Sensibilizziamo fin da ora tutti i colleghi ad una partecipazione coerente con la gravità della situazione che ci viene giornalmente rappresentata.

**Uilca Cariparma  
RSA Roma**