



Giovedì 9 marzo, unitariamente, abbiamo incontrato i G.R.U. competenti per le province di Treviso e Belluno, e la Responsabile R.U. della D.T. Veneto Est e Trentino Alto Adige.

L'incontro, da noi fortemente atteso, rientra negli accordi siglati per un nuovo modello di relazioni sindacali a livello centrale e periferico sulle ricadute di esodi e riorganizzazione.

Pur essendosi svolto in un clima positivo, di reciproca disponibilità all'ascolto e al confronto, l'incontro ha confermato **l'enorme distanza, tra la visione aziendale e quella sindacale.**

Ne siamo usciti con la consapevolezza che le OO.SS. hanno una percezione diversa dall'azienda, che pervicacemente si aggrappa a modelli matematici per sostenere, contro ogni evidenza, che non esistono tensioni occupazionali, che non esiste l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, che non ci sono problemi e che, qualora ce ne fossero, c'è ampio margine per la loro risoluzione.

Nel corso dell'incontro, ci sono stati comunicati pochi, asettici, dati su organici attuali (suddivisi per genere), numero filiali, età media, lunghe assenze, percentuali di part time e stato di avanzamento del reskilling, che, nel territorio, riguarderebbe solamente 40 dipendenti.

Nella visione aziendale, il nostro territorio non avrebbe tensioni di organico, al massimo ci sarebbe una tematica di assestamento professionale, dovuta ai cambi di ruolo, a complicare l'operatività quotidiana.

Noi, invece, riteniamo che l'adeguatezza degli organici vada calcolata sulla base di evidenze concrete come carichi di lavoro, arretrati, efficienza di applicativi, metodi e procedure e che i problemi vadano riconosciuti e affrontati prontamente, essendo già ora – prima dell'avvio delle ferie – la situazione insostenibile.

Per quanto riguarda il reskilling, le R.U. hanno sottolineato il ritardo nell'effettuazione di corsi e affiancamenti da parte di chi ha cambiato ruolo, con una percentuale complessiva di completamento solo del 22% e tredici affiancamenti completati su quaranta. Le R.U. ci hanno perciò informati che, essendo oramai passati 3 mesi dall'avvio della riorganizzazione, ed essendo urgente il completamento della riqualificazione professionale, verranno sollecitati i colleghi interessati, attraverso i loro responsabili, a dare priorità a questa attività, riservando loro delle giornate dedicate, attraverso l'utilizzo del tempo protetto e del lavoro agile. Di questa iniziativa sarebbe stata informata anche la filiera commerciale, di modo che non si creino ostacoli o conflitti tra diverse priorità.

Secondo noi, la coperta è corta, anzi cortissima, e viene continuamente tirata da una parte all'altra dalle diverse filiere, organizzative, commerciali, delle risorse umane, con il risultato che si resta al freddo. Non sottovalutiamo il fatto che colleghe e colleghi, in una situazione del genere, corrono molti rischi operativi senza voler considerare le ricadute sul loro stato di salute psicofisica.

A 3 mesi da una riorganizzazione che si è esaurita nel dimagrimento generalizzato delle strutture per effetto dell'uscita di 1 collega su 5 senza alcun miglioramento di procedure e programmi, le incombenze e i carichi di lavoro sono rimasti gli stessi e le condizioni di lavoro, già pesanti prima delle uscite, si sono ulteriormente aggravate, ovunque, ma ancor di più in rete.

Inoltre, sono aumentate le figure che intervengono commercialmente – in particolare sull'operatività delle filiali – e cambiando in corsa ora dopo ora le priorità del momento.

Abbiamo fatto presente, con dovizia di particolari, i segnali di disagio molto pesante che ci arrivano da filiali e centri specialistici, dove le carenze organizzative ricadono, con un perverso effetto imbuto, che le riversa verso il basso, sulle figure operative e di front office, che si ritrovano a dover fronteggiare, in queste condizioni, le richieste della clientela e a tentare di formarsi con la macchina in corsa, ritrovandosi esausti, esasperati e svuotati a fine giornata.

Condizioni, purtroppo, già presenti prima delle uscite e ben evidenziate dagli esiti del questionario stress lavoro correlato del 2019, che ora vedono un ulteriore peggioramento.

Sottoponiamo all'azienda, tramite i suoi rappresentanti locali, alcune richieste "minime", necessarie per riportare una parvenza di ordine e di serenità lavorativa, ed evitare di incrementare i rischi operativi:

- dare priorità al completamento della formazione di reskilling, attraverso tempo dedicato e protetto e in smart working, di modo da sottrarre le persone dalla perenne emergenza operativa quotidiana, evitando al contempo il susseguirsi di inutili e irritanti solleciti che, in assenza di misure che rendano effettivamente fruibile la formazione,

finiscono solo con l'aumentare ansia, stress e senso di inadeguatezza e manlevare, nel frattempo, lavoratrici e lavoratori dagli eventuali errori, non imputabili certo a negligenze;

- rispettare i tempi - effettivi e dedicati - previsti per gli affiancamenti, in particolare le due settimane previste per chi fa l'affiancamento alla mansione di cassa;

- definire con chiarezza chi fa cosa, perché, spesso, a fronte della riorganizzazione sulla carta, il modello di lavoro è rimasto inalterato, l'operatività burocratico amministrativa a carico delle filiali non è diminuita, e questo è fonte di gravi tensioni, specie nella linea valore e ODF dove c'è, da un lato, un accumulo di mansioni, operative e di relazione "in prima linea" con i clienti, dall'altro lato, una evidente carenza di personale;

- evitare la "desertificazione" dei saloni, con il cassiere che si trova a operare in solitudine, con rischi anche in termini di sicurezza; va assolutamente incrementato il numero degli sportelli cash light;

- ridurre sollecitazioni e monitoraggi commerciali non condivisi con gli impegni a livello aziendale sulle politiche commerciali; crediamo che i responsabili delle filiali o dei Centri siano autonomamente in grado di valutare il loro posizionamento commerciale senza dover far fronte quotidianamente a richieste - anche ripetute e talvolta confuse ed approssimate.

A colleghe e colleghi chiediamo, come sempre, di farci partecipi delle situazioni che necessitano il nostro intervento, essendo consapevoli dei propri doveri lavorativi e, al tempo stesso, del proprio diritto a lavorare nelle migliori condizioni, nel rispetto di leggi, norme e dignità delle persone.

Martedì 14.3.2023

Le RSA del Territorio