

INCONTRO SEMESTRALE D.R. TOSCANA-UMBRIA: GLI ALGORITMI CHE DESERTIFICANO

Martedì 26 Novembre si è tenuto l'incontro Semestrale della D.R. Toscana-Umbria ai sensi del vigente CCNL. Alla riunione è intervenuto il Responsabile della Direzione Regionale, Massimo Cerbai, il quale si è detto molto soddisfatto dei risultati commerciali fin qui ottenuti nel corso del 2024, che ha definito: "un anno importante, in linea su tutti gli obiettivi, con risultati raggiunti senza strappi su tutti i territori e comparti". Il Direttore ha proseguito sostenendo che risultati del genere non possono che essere frutto di dialogo e piena collaborazione tra tutte le strutture, oltre che ovviamente del costante impegno profuso da parte delle colleghe e dei colleghi.

La riunione è poi proseguita col confronto su varie tematiche:

1. ORGANICI, CARICHI E RITMI DI LAVORO

Dalle evidenze sugli organici (aggiornati al 30/06/2024) emerge un dato eclatante: **tra il 1/1/2023 ed il 30/6/2024 la nostra Direzione Regionale è passata da 630 a 580 lavoratrici/lavoratori, perdendone ben 50** (di cui 19 solo nei primi 6 mesi del 2024)! Di contro, nel medesimo periodo, i colleghi di Direzione Centrale assegnati in Toscana/Umbria sono aumentati di 40 unità.

Di fronte a queste evidenze ci siamo sentiti dare la consueta risposta, ovvero che secondo gli ormai fantomatici "algoritmi aziendali" la nostra D.R. risulta essere in significativo *surplus* di personale.

La realtà è invece molto diversa e chi lavora in Rete conosce fin troppo bene le difficoltà che giornalmente si devono affrontare a causa della scarsità degli organici, soprattutto nelle Filiali e con particolare riferimento a quelle piccole, in cui spesso è un'impresa anche riuscire a tenere aperto facendo fronte a tutti gli impegni. In questo senso abbiamo sottolineato la grande professionalità e senso del dovere che giornalmente i colleghi esprimono al fine di sopperire alle sopracitate criticità.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo quindi evidenziato con forza una sempre maggiore carenza negli organici ed abbiamo chiesto all'Azienda un adeguato piano di potenziamento degli stessi attraverso nuove assunzioni, che tra l'altro ridurrebbero l'età media della D.R. (attualmente tra i 48 e 49 anni) e favorirebbero: crescite professionali, rotazioni ed avvicinamenti delle colleghe e dei colleghi già in servizio.

2. FERIE

L'atteggiamento aziendale sul tema delle ferie è stato ed è ampiamente dibattuto a Parma sul Tavolo Sindacale di Gruppo. Durante l'Incontro Semestrale abbiamo a nostra volta evidenziato come sia **necessaria elasticità nel trattare richieste di spostamento delle ferie**, sia quando queste siano relative a motivi personali del lavoratore che quando vengano invece inoltrate per far fronte a necessità lavorative. Quest'ultimo caso evidenzia in modo eclatante la disponibilità delle/i colleghe/i a garantire il regolare svolgimento dell'attività operativa delle agenzie: tale comportamento non deve però creare un ulteriore aggravio per i lavoratori.

La risposta aziendale è stata netta: “le ferie pianificate vanno fatte!” e le eccezioni saranno valutate solo nel caso di “particolari esigenze familiari/personali” del collega e NON per necessità aziendali.

Manifestando il nostro dissenso verso posizioni così rigide sull’argomento, dobbiamo comunque invitare tutti i Responsabili a NON mettere in difficoltà i propri collaboratori chiedendo loro di posticipare le ferie per motivi lavorativi e, nel caso in cui ciò avvenga, invitiamo gli stessi collaboratori a non dare la propria disponibilità in tal senso.

3. **SMART WORKING - EASY LEARNING - FORMAZIONE**

Risulta evidente che, anche a causa della suddetta carenza di organici, **gli strumenti dello Smart Working e dell’Easy Learning nelle Filiali siano purtroppo poco utilizzati.**

Sullo **Smart Working** manca a nostro avviso un *passaggio culturale* per trasformarlo da mero strumento di aiuto al collega in difficoltà ad una vera e propria opportunità in cui si riescano a svolgere attività lavorative in maniera proficua e senza danneggiare in alcun modo chi, nella medesima giornata, resta in Filiale.

L’**EasyLearning** si lega invece al tema della formazione, che nella nostra Azienda è da molti purtroppo considerata una mera “perdita di tempo” da svolgere tra un cliente e l’altro o addirittura a casa nel tempo libero. Anche qui serve un *passaggio culturale* che restituisca alla formazione l’importanza che merita sia dal punto di vista dei responsabili che da quello dei collaboratori. La sua pianificazione, il suo effettivo svolgimento in ambienti protetti, così come l’utilizzo dell’Easy Learning, ne possono essere solo una conseguenza.

Come OO.SS. abbiamo inoltre sottolineato l’importanza di formazione ed affiancamento in particolare nei confronti dei colleghi neo-assunti, oltre che di coloro che cambiano ruolo, al fine di garantire loro una preparazione adeguata e un’effettiva integrazione.

Il Direttore Regionale ha condiviso le nostre sensibilità in merito, dichiarandosi disponibile a lavorare affinché Smart Working ed Easy Learning siano effettivamente programmati e fruiti.

4. **PRESSIONI COMMERCIALI**

Trattando di pressioni commerciali abbiamo nuovamente sensibilizzato i vertici della D.R. sull’**eccessiva frequenza di riunioni Skype e di invio tabulati commerciali**, su alcuni dei quali sono tra l’altro rispuntate le fantomatiche colorazioni “scolastiche” (verde = bravo; rosso = male) che hanno su diversi colleghi come unico effetto un senso di inadeguatezza assolutamente da evitare.

Le sopra citate pratiche sono peraltro in contrasto con quanto previsto dagli Accordi Sindacali (Nazionale e di Gruppo) così come lo sono le **richieste previsionali (forecast) sul comparto privati**, tipiche tra l’altro degli attualissimi “Prodotti a Scavallo”.

Su tutti questi punti il Direttore Regionale si è detto disponibile ad una riflessione.

5. **PART-TIME**

Da un'analisi dei dati emerge chiaramente come, **negli ultimi 30 mesi, vi sia stata una significativa riduzione dei part-time di tipo orizzontale (ovvero lavoro solo al mattino) ed un contestuale forte incremento di quelli di tipo misto (ovvero con uno o più rientri pomeridiani)**. Ci è quindi venuto il dubbio che ciò potesse derivare da un (più o meno velato) invito della Direzione alle/ai richiedenti del tipo: “se vuoi il part-time mi devi garantire uno, due o anche tre rientri pomeridiani”.

Sia la Direzione Regionale che l'Ufficio Personale di Parma hanno smentito fermamente questa supposizione, affermando che **non vi è alcun problema nella concessione dei part-time orizzontali**. Sia per i nuovi part-time che per le proroghe di quelli già in essere, invitiamo quindi le/i colleghe/i interessate/i a valutare serenamente la richiesta di tale tipologia di part-time, ovviamente corredando come di consueto la richiesta con motivazione per eventuale priorità e relativi giustificativi.

6. SICUREZZA E IGIENE SUL POSTO DI LAVORO

Siamo davvero stanchi dei tanti, troppi inascoltati appelli che abbiamo a più riprese rivolto alla Direzione sul tema delle pulizie nelle Filiali. **I colleghi si trovano sovente a lavorare in condizioni igieniche non ottimali, con pulizie pressoché inesistenti che spesso non comprendono neanche lo svuotamento dei cestini** (per non parlare ovviamente della raccolta differenziata). Sul tema l'Azienda si è impegnata ad un approfondimento con l'obiettivo di cercare una volta per tutte una soluzione soddisfacente.

7. LUOGHI DI LAVORO

Abbiamo infine segnalato problematiche di carattere logistico, organizzativo e di sicurezza all'interno di alcuni insediamenti, per le quali ci aspettiamo riscontri positivi a stretto giro.

L'incontro si è svolto nell'usuale clima positivo e con la reciproca volontà di addivenire, per quanto di competenza di questo tavolo locale, a soluzioni condivise nell'interesse dei lavoratori della D.R..

Come OO.SS. rimaniamo vigili affinché si evitino distonie con quanto dichiarato dai Vertici della D.R. e raccomandiamo a tutte/i le/i colleghe/i di segnalarci eventuali comportamenti non idonei al fine di poterli affrontare e risolvere in prima battuta a livello locale e, ove questo non fosse possibile, a livello centrale attraverso le strutture appositamente predisposte.