

A TUTTI I COLLEGHI

STRESS DA LAVORO-CORRELATO

UN QUESTIONARIO DALL'ESITO SCONTATO

Si è tenuto oggi a Bergamo un incontro Sindacale avente ad oggetto una nuova iniziativa aziendale in tema di "stress da lavoro-correlato".

Si tratta di un questionario che sarà predisposto in collaborazione con la Facoltà di Psicologia del Lavoro dell'Università di Padova e che, dopo una prima fase di affinamento in collaborazione anche con le OO. SS., sarà sottoposto, entro fine anno, a tutti i Lavoratori del Gruppo, in forma anonima, al fine di consentire alle Aziende l'acquisizione di un quadro di riferimento per gestire e risolvere le problematiche relative allo "stress da lavoro-correlato".

Si ricorda, a tal proposito, che l'iniziativa rientra nel novero delle attività a carico del Datore di Lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 (ex legge n. 626/94, Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), che, infatti, stabilisce che la valutazione dei rischi deve riguardare "anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato".

Al di là, comunque, dell'aspetto formale, l'iniziativa in parola non potrà avere altro esito che la conferma di quanto rappresentato alla Capogruppo e alle singole Aziende di UBI dalla scrivente Organizzazione da molti mesi.

Da tempo, oramai, la situazione nelle varie realtà del Gruppo UBI si sta deteriorando, in parte anche a causa della difficile congiuntura economica, che però viene affrontata facendone ricadere il relativo peso quasi esclusivamente sulle spalle delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Infatti, la ricerca del recupero di redditività si è finora concretizzata nell'attuazione di manovre incentrate sostanzialmente sul taglio del costo del lavoro. Ciò ha determinato, una costante riduzione dei Dipendenti del Gruppo, determinando il sottodimensionamento degli organici rispetto agli oramai cronici ed insostenibili carichi e ritmi di lavoro e il peggioramento complessivo delle tutele economiche e normative.

Di seguito ricordiamo, a titolo certamente non esaustivo, alcune delle numerose criticità puntualmente denunciate da UNISIN:

- **continui cambiamenti organizzativi e strutturali che spesso non raggiungono gli obiettivi prefissati ma che sicuramente generano ansia e incertezza operativa in tutto il Personale coinvolto;**
- **pressioni commerciali esasperate, a volte addirittura intimidatorie, con metodi e modalità troppo spesso in aperto contrasto con quanto previsto dall'Accordo di Gruppo del 26/11/2010 (Accordo sul "clima");**
- **gestione autoritaria ed unilaterale, da parte aziendale, dei piani di ferie già validati, soprattutto per quanto concerne le diverse esigenze di variazioni. Tutto ciò, peraltro, in spregio alle norme del CCNL;**

- cronica carenza degli organici, soprattutto nella Rete commerciale, dove le Filiali sono in troppi casi ridotte all'osso e faticano a gestire anche le assenze pianificate, con la conseguenza che ogni evento non previsto (malattia, trasferimenti, partecipazioni a corsi) diventa un problema irrisolvibile;
- carichi di lavoro tali da minare anche la sicurezza professionale dei Colleghi che, impegnati oltre modo nel raggiungimento degli onerosi obiettivi assegnati, rischiano involontariamente di non ottemperare a quanto previsto da regolamenti e/o normative, con possibili conseguenze disciplinari;
- difficoltà nel conciliare l'esigenza di dover svolgere i numerosi compiti comunque assegnati con l'imperativo di evitare il ricorso al lavoro straordinario (con la conseguenza che molti Colleghi gli straordinari li fanno ugualmente senza il relativo riconoscimento);
- manca di tempo necessario per lo svolgimento, in modo adeguato, della formazione a distanza (FAD);
- impossibilità di poter correttamente acquisire ed assimilare l'ingente mole di normativa, sempre in continua evoluzione. Ciò, nonostante gli interventi aziendali di semplificazione della stessa operati nel recente passato.

Si potrebbe continuare ancora a lungo, ma quanto sopra evidenziato già rende l'idea di un clima lavorativo difficile, dove sono presenti gravi fattori che contribuiscono ad alimentare lo stato di stress per i Colleghi.

UNISIN, chiede alla Capogruppo, parallelamente al sondaggio che, come detto, nei prossimi mesi interesserà i Colleghi delle diverse Aziende di UBI, l'inizio di un confronto serio e costruttivo che porti alla risoluzione delle tante problematiche che, inevitabilmente, costituiscono fonte di grave stress psico-fisico per i Colleghi, a tutto discapito anche della complessiva capacità produttiva e reddituale del Gruppo. Viceversa, l'iniziativa aziendale in questione risulterà l'ennesima operazione di facciata, messa in atto solo per rispondere a precisi obblighi di legge.

UBI non si lasci sfuggire anche questa occasione. E' necessario un serio cambio di rotta rispetto a quanto accaduto anche nel recente passato.

A tal proposito, si ricorda che da tempo UNISIN sollecita anche la risoluzione di due importantissime questioni, fortemente sentite da tutti i Colleghi del Gruppo: Il RICONOSCIMENTO DI UN CONGRUO PREMIO AZIENDALE relativo allo scorso esercizio e UN'ADEGUATA IMMISSIONE DI NUOVA E STABILE FORZA LAVORO.

Li, 11 giugno 2013

La Segreteria UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA Gruppo UBI Banca