



## “BISOGNA LAVORARE FELICI”

**“Bisogna lavorare felici”**: questo è quello che ci siamo sentiti dire dagli illustri referenti aziendali nel corso del consueto **incontro Trimestrale dell’Area Lombardia Nord**, ai sensi dell’art. 6 del Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017, **che si è svolto a Mozzo lo scorso 25 giugno**.

Ci chiediamo come si possa **“lavorare felici”** in un **contesto lavorativo sempre più compromesso**, dove disorganizzazione e caos regnano sovrani.

Ci siamo sentiti dire che la Direzione Regionale sta cercando di mettere un po’ di ordine e che sta cercando di darsi qualche priorità. Purtroppo quello a cui assistiamo ogni giorno è un gran disordine e una **continua alternanza di priorità** che creano solo confusione e accrescono quello stato di ansia e agitazione che i colleghi e le colleghe fanno sempre più fatica a gestire.

Vi risparmiamo i dati che puntualmente ci sono stati rassegnati in merito ai numeri della nostra Area, sappiamo che li conoscete già molto bene. Riteniamo, infatti, che la **“Trimestrale” sia soprattutto un momento per un’analisi congiunta non solo dei risultati, ma delle criticità e delle problematiche** che contraddistinguono questa o quell’altra Area, tenendo ben in considerazione anche il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riteniamo che non sia **più possibile negare che le colleghe e i colleghi siano sottoposti a carichi di lavoro troppo elevati**. E’ evidente già semplicemente osservando la dimensione di molti portafogli. Nell’ambito delle Aziende Retail, per esempio, ci sono Gestori che hanno una quantità di clienti tale da far temere in una possibile deriva e un inevitabile aumento dei rischi connessi a posizioni debitorie. Il numero di pratiche di rinnovo degli affidamenti sta aumentando e la situazione non è destinata a migliorare se si pensa che la maggior parte delle scadenze si concentrerà tra settembre e dicembre. Inoltre l’attività commerciale ha sempre il sopravvento su quella più burocratica e in tutti gli uffici e le filiali ci sono montagne di pratiche e di scatoloni che contengono un po’ di tutto (pratiche, documentazione, garanzie, ecc. ecc.). Superfluo ricordare che quando una posizione va a sofferenza, si può avere qualche speranza di recuperare qualcosa se tutta la documentazione è completa.

I referenti aziendali hanno provato a convincerci che si tratta di una fase transitoria destinata a migliorare perché l’azienda si sta dirigendo su altri canali, quelli digitali. Ne siamo perfettamente consapevoli, ma il processo richiederà tempo e non è possibile ragionare come se fosse bell’e terminato. L’azienda sta ricercando, a suo dire, delle soluzioni per riportare le filiali tradizionali in una situazione di equilibrio. **A noi pare invece che, ancora una volta, l’azienda stia abusando del forte senso di responsabilità dei propri dipendenti** a cui va sicuramente il merito per tutto quanto è stato fatto fino a oggi e che si stanno caricando di innegabili problemi organizzativi e procedurali, per non parlare dei rischi di carattere operativo relativamente ai quali le responsabilità sono in capo proprio al collega che gestisce le posizioni e che comportano spesso implicazioni di carattere anche penale.

In risposta alle nostre considerazioni l’azienda ha dichiarato che **bisogna “provare a fare un pezzo per volta”**: care colleghe e cari colleghi avete capito bene questo è quello che l’azienda vi chiede di fare.

Tra i diversi argomenti su cui ci siamo confrontati è emerso quello dei **poli estero**. In alcuni di essi, infatti, il numero di risorse è insufficiente a garantire la normale operatività creando ritardi e disagio alla clientela che, sempre che non l'abbia già fatto, potrebbe decidere di rivolgersi altrove. La situazione è ancor più complessa se si pensa che **metà degli operatori è neofita e che l'altra metà, con maggiori competenze ed esperienza, è stata incaricata di somministrare e certificare ai meno esperti 800 ore di formazione**. Per noi la formazione è essenziale, ma dovrebbe essere effettuata in ambienti protetti, con docenti qualificati e non confusa con il normale supporto e la normale collaborazione che da sempre esiste tra i colleghi. L'azienda ha chiarito che **questi neo improvvisati docenti non hanno alcun termine per portare a termine questa "formazione"** (che corrisponde a ben più di 100 giornate lavorative). Ci pare veramente tutto così assurdo. L'azienda dovrebbe preoccuparsi di formare le proprie risorse nel miglior modo e nel minor tempo possibili perché **perseverare nel gettare allo sbaraglio le persone comporta enormi rischi sia economici sia reputazionali**. Ai colleghi chiamati a certificare questo tipo di "formazione" diciamo chiaramente di non aver alcun timore e di non sottoscrivere alcun documento, tanto più che non esiste un termine entro il quale portare a termine questa attività peraltro non richiesta dal proprio ruolo.

**E' evidente: non ci sono abbastanza risorse per lavorare bene e felici.**

Insistiamo nel sostenere che, per riportare un po' di normalità nella nostra area, così come in altre aree, **servono più persone**. La carenza degli organici è palese e lo dimostra l'**elevatissimo numero di trasferimenti**, di cui solo una piccolissima percentuale disposta su richiesta della o del collega.

Ormai sempre più **difficile per l'azienda concedere e rinnovare i part-time**, rinnovi che ormai non avvengono senza chiedere agli interessati di rivedere le proprie necessità.

Il dato sugli **straordinari** fa rimanere invece di stucco: alle Aree Professionali, nel trimestre, in tutta la Lombardia Nord sono state riconosciute solo 103 ore di straordinario... Continua ad essere **"inspiegabile" la differenza tra lo straordinario effettuato nelle filiali e quello invece autorizzato e pagato**. La differenza sta nella **causale "NRI" ancora troppo "abusata"** nelle filiali. Invitiamo tutti i colleghi a chiedere sempre l'autorizzazione allo straordinario e a segnalarci tutte le problematiche inerenti a tale diritto. In assenza di autorizzazione rinnoviamo l'invito ad abbandonare la propria postazione e, ai Responsabili, di vigilare che chi ha terminato le proprie attività non si trattenga in ufficio oltre il normale orario di lavoro: in caso di un controllo si potrebbe incorrere in imbarazzanti procedimenti disciplinari da parte dell'azienda o a sanzioni da parte delle autorità preposte alle verifiche. Il datore di lavoro che non paga le ore di lavoro straordinario commette un illecito tributario evadendo le tasse e un illecito civile non corrispondendo il dovuto al lavoratore. Sono azioni illegali e, se si superano determinati limiti, costituiscono un grave reato.

Questa si annuncia un'estate molto calda, non solo per le elevate temperature, ma per un contesto lavorativo sempre più deteriorato. Continuate a segnalarci ogni tipo di problematica. Forse, così come sta già avvenendo in altre Aree, **è giunto il momento di pensare a una mobilitazione per far sentire la nostra voce**: siamo certi che non sia troppo tardi.

Bergamo, 2 luglio 2019

**Rappresentanze Sindacali Aziendali  
Area Lombardia Nord  
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca - Unisin**