

BPER: la carenza d'organico non produce ricchezza.

Lo scorso 28 febbraio si è svolto l'incontro del Comitato Territoriale delle DT Adriatica e Lazio.

La finalità della riunione era stata definita nel corso della tornata d'incontri sindacali aziendali dello scorso mese di gennaio, quando, a fronte delle segnalazioni che da tempo provenivano da parte sindacale, **l'Azienda si era detta disponibile ad affrontare il tema nelle Sedi locali per verificare puntualmente il dimensionamento degli organici e i carichi di lavoro.**

All'incontro, oltre ai rappresentanti sindacali aziendali, hanno partecipato i gestori dei territori coinvolti: **Annalisa Nervegna** e **Celestino Di Lullo** per DT Adriatica e **Claudia Rosati** per DT Lazio, e in rappresentanza dell'Ufficio Relazioni Sindacali il Responsabile delle Relazioni Sindacali Aziendali **Andrea Prandi**, con **Fabio Luppi** e **Annalisa Bassoli**.

L'andamento dell'incontro è stato a nostro avviso estremamente deludente perché, **a fronte di circostanziate denunce di carenza di organico, in particolare nella rete, l'Azienda ha limitato le sue risposte a generiche enunciazioni di principio estremamente discutibili**, introducendo un concetto di "fluidità" nella composizione degli organici delle filiali.

Le filiali non avrebbero più un numero di addetti prestabili e definiti, ma mese per mese la struttura deputata all'Organizzazione Aziendale potrebbe, in base ad esigenze commerciali/opportunità di affari, definire la quantità numerica degli addetti...!!!!!!

Non siamo a contestare la qualità e la quantità dei dati forniti dall'Azienda, ma **non è accettabile che siano cambiate le regole a consuntivo** e nel corso della verifica con le OOS, regole che sono state alla base del confronto tra le parti in

tema di Footprint e che non possono variare unilateralmente dal 1° gennaio perché “il piano Industriale è concluso”.

I dati su cui abbiamo impostato l'analisi sono stati forniti dalla stessa Azienda e sono basati sul dimensionamento degli organici previsto dall'accordo Footprint al 31.12.2017 e sulla reale situazione degli organici al 31.01 2018.

Già dalla presentazione del modello Footprint registravamo degli scostamenti, **aggravati drammaticamente dal mancato rinnovo di troppi contratti interinali** che consentivano alle filiali di lavorare comunque con tranquillità.

A onor di cronaca riferiamo che l'Azienda ha dichiarato che anche le filiali sottodimensionate oggetto di verifica “funzionano correttamente con gli attuali organici”, ovvero che **se anche si apre con due sole persone una filiale con organico di 5, visto che l'operatività è garantita, la filiale è funzionante.**

Nello specifico abbiamo riscontrato carenze di personale in 32 filiali della DT Adriatica su un totale di 110 e in 5 filiali nella DT Lazio su un totale di 61.

Ripetiamo: ci sono 32+5 filiali (nella maggior parte dei casi si tratta di strutture che impiegano fino a 7 addetti) che stanno lavorando con almeno un'unità in meno.

Abbiamo la sensazione che i territori di cui abbiamo trattato siano vittima di un progressivo e metodico abbandono da parte dell'Azienda, forse intenzionata a “punire” una presunta scarsa produzione di risultati, che non potrà che peggiorare al proseguire di questi atteggiamenti.

Abbiamo denunciato con forza la difficoltà di conciliare obiettivi di risultato e di budget – ma anche la normale operatività quotidiana – quando **le continue emergenze che sottendono alla cronica carenza di organici costringono a ripetuti cambi di ruolo e di unità operativa,** senza considerare il disagio che operare in queste condizioni genera sia nelle filiali sia, soprattutto, sui singoli

lavoratori sottoposti continuamente a ritmi di lavoro che potrebbero portare a valutazioni deludenti e a situazioni di stress lavoro-correlato. Abbiamo evidenziato in maniera critica le modalità di comunicazione delle sostituzioni, il mancato rientro di colleghi che ne hanno fatto richiesta, la scarsa considerazione della maternità, le difficoltà a ottenere il part time.

Per meglio monitorare gli eventi e agire di conseguenza **vi invitiamo a farci conoscere le situazioni di criticità che si verificano nelle vostre filiali** (assenze lunghe di colleghi non sostituite, lavoro durante la pausa pranzo, riunioni fuori orario non retribuite, prestazioni di lavoro straordinario non segnato/retribuito, corsi di formazione on line fatti in costanza di attività lavorativa, gif trasformati in pressioni commerciali, assegnazione temporanea/emergenziale in altra filiale senza indicazione del ruolo che si andrà a svolgere e spesso senza comunicazione scritta, delega al vicario di attività non di competenza).

Questo è stato l'ultimo di una serie di incontri di Comitato Territoriale che si sono svolti in tutta la Bper ed è previsto, anche se non è stato ancora fissato, un incontro che riepiloghi gli argomenti trattati nei diversi territori.

Ci attendiamo che in tale sede l'Azienda fornisca risposte puntuali accompagnate da un piano di interventi volti a risolvere, in maniera pragmatica, le problematiche dei singoli territori.

Nell'occasione è stato inoltre richiesta all'Azienda una giornata di permesso retribuito a quanti non siano riusciti a raggiungere il luogo di lavoro per l'emergenza maltempo che nei giorni scorsi ha colpito alcune zone dei nostri territori.

02/03/2018

00SS Comitato Territoriale DT Adriatica DT Lazio