

## RLS - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

|  |   |
|--|---|
|  <p><b>Torino e Provincia</b><br/>BRIZIO L. - LENTINI O. - MOSCHETTI M. - PICOLLO L.<br/>SCALI M.P.</p> |  <p><b>Piemonte Liguria Valle d'Aosta</b><br/>CERRI D. - COLOMBANO A. - PAPPAIANNI R. - SCORSIROLI M.</p> |
|--|---|

### VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE FILIALI

In un precedente comunicato del 17/12/2015 vi portavamo a conoscenza dei risultati dell'indagine approfondita effettuata dall'Azienda in merito alla valutazione dello stress lavoro correlato nelle Filiali ad orario esteso.

Ricordiamo che l'indagine, commissionata all'Università di Milano, si è conclusa "non rilevando criticità" riguardo la salute psicofisica dei lavoratori, ma una "moderata presenza di ansia sul lavoro sperimentata da gestori e assistenti alla clientela, verosimilmente legata alla fase di adattamento al nuovo modello di banca".

Analizzando il materiale riguardante lo studio effettuato, ed avvalendoci della consulenza di esperti ASL, sono emerse aree di criticità su cui focalizzare la nostra attenzione.

Lavorare in sicurezza per la nostra salute significa oggi anche non essere sottoposti a pressioni commerciali eccessive, che mortificano la professionalità attraverso monitoraggi umilianti, che incentivano comportamenti non in linea col codice etico; significa non correre rischi professionali dovuti a una non adeguata o incompleta Formazione.

Riteniamo che l'aumento continuo dei budget assegnati possa essere fonte di quel tipo negativo di stress chiamato "distress" di cui sono vittime i lavoratori quando non sono messi in condizione di gestire efficacemente le richieste dell'ambiente di lavoro.

L'unica misura messa in atto dall'Azienda per ridurre il disagio dovuto al cosiddetto "monitoraggio delle performances" è il contenuto dell'Accordo del 7 ottobre 2015 in merito a "Politiche commerciali e clima aziendale": pur riconoscendo il potenziale di tale strumento, che può riscontrare "a valle" eventuali comportamenti scorretti, esso non costituisce strumento di prevenzione e controllo che ne eviti l'insorgenza.

Per quanto riguarda la Formazione, rileviamo innanzi tutto che è una problematica emersa in tutti i Gruppi Omogenei di Lavoratori presi in esame dallo studio dell'Università di Milano: assistenti alla clientela, gestori, direttori.

I colleghi vivono un profondo disagio e senso di inadeguatezza dovuto alla difficoltà di tenersi aggiornati su una varietà sempre più ampia di prodotti e di procedure che ne regolano il funzionamento.

Rileviamo inoltre che la Formazione viene in molti casi erogata anche tempo dopo l'assegnazione a un diverso ruolo, e con modalità non sempre efficaci. Ricordiamo la differenza esistente tra Informazione e Formazione, un processo molto più complesso e lento, che spesso non può esaurirsi con la fruizione di un corso e-learning.

Intendiamo evidenziare all'Azienda tutto ciò e chiedere la definizione di interventi volti a ridurre i disagi derivanti da carenze organizzative che concorrono a caratterizzare un clima di crescente malessere.

Torino, 03 febbraio 2016