Torino, 26 Maggio 2021

RICORDATE IL QUESTIONARIO STRESS LAVORO CORRELATO 2020 IN SCB

In data 20 maggio u.s. si è svolto in azienda, via web, un incontro in tema di salute e sicurezza a cui hanno partecipato le RSA aziendali.

L'incontro ha avuto corso, nonostante reiterate richieste, soltanto a seguito di una **richiesta formale** da parte delle Segreterie di Coord. Aziendali Fabi e Fisac CGIL.

La riunione ha affrontato sostanzialmente due argomenti che stanno particolarmente a cuore al Sindacato e ai RLS riguardanti la Salute e Sicurezza delle lavoratrici/ori di SCB.

Il primo argomento dell'incontro è stato la discussione tra azienda e sindacato in merito alla presentazione dei risultati sul Questionario Stress Lavoro Correlato avvenuto ad inizio 2020 e presentato ai RLS solo dopo insistenza degli stessi a fine 2020.

PERCHE' QUESTO RITARDO

Escludendo la pandemia che, indubbiamente, è stata per mesi al centro di una giusta e sostanzialmente corretta gestione da parte della nostra azienda riteniamo che un motivo di fondo ci sia in questa azienda dove tutto pare idilliaco; la fotografia emersa dall'analisi del Questionario Stress Lavoro Correlato ha evidenziato, in alcune Filiali e Servizi di Direzione, un clima tutt'altro che pacifico e sereno.

L'esito del formulario che, ricordiamo, è quello ufficiale dell'INAIL per misurare il livello di stress da lavoro correlato nelle aziende come da preciso adempimento di legge e non una semplice indagine (survey) voluta dalla banca, ha evidenziato situazioni di disagio e quindi campanelli d'allarme, in percentuali tutt'altro che irrilevanti tra le lavoratrici/ori di SCB in merito a:

- super lavoro, pressioni per lavoro fuori orario, scadenze impossibili, lavoro da svolgere troppo velocemente, ecc …,
- non ho chiaro come svolgere il mio lavoro, non ho chiari i miei compiti e responsabilità, non mi sono chiari gli obiettivi ed i traguardi del mio responsabile, ecc …,
- non ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi ai lavori, non mi è chiaro che effetti avranno in pratica, ecc …,

- difficoltà nel contare sul supporto dei colleghi, non mi danno l'aiuto di cui ho bisogno, ecc …

L'azienda ha cercato in primis di minimizzare il risultato del Questionario, ma di fronte ai **dati oggettivi** e non soggettivi, ha dovuto prenderne atto.

Le OO.SS. hanno invitato la banca a farsi carico di azioni atte a migliorare questo generale clima di diffuso malessere lavorativo, attraverso interventi organizzativi come:

- *Gestione delle condizioni di disagio al lavoro*, applichiamo il codice etico di comportamento, gestiamo i conflitti tra colleghi,
- *Pianificazione del lavoro*, garantiamo l'adeguatezza delle risorse strumentali e umane necessarie per lo svolgimento dei compiti, programmando l'orario di lavoro previsto e non attraverso l'utilizzo di straordinari non retribuiti, stoppiamo le mail di zelanti responsabili inviate a qualsiasi ora del giorno (sabato e domenica compresi), fermiamo le pressioni commerciali.
- *Definizione di procedure* che definiscano, chiaramente, relativi ruoli e compiti assegnati a ogni lavoratrice/ore.
- *Definizione dei criteri per gli avanzamenti di carriera*, dove tutti i lavoratori devono essere informati per potervi concorrere;

L'azienda, attraverso le parole del Responsabile delle Risorse Umane, è fermamente convinta che la situazione emersa nel 2020 sia stata superata con l'emergenza Covid 19, e quindi sia migliorata grazie soprattutto all'utilizzo del lavoro agile.

Lo stesso, ci informa che, dal 24 maggio all'11 giugno ci sarà la Survey 2021 voluta come consuetudine dalla casa madre. Le Risorse Umane, nei mesi a venire, si impegneranno nuovamente a colloquiare con i dipendenti che desiderino un incontro, sulla falsariga di cosa accadde qualche anno fa, per cercare di comprendere le eventuali aree di disagio e porre i dovuti correttivi. Successivamente verrà riproposta una nuova Survey.

Le OO.SS. hanno espresso la loro perplessità che la situazione sopra descritta, possa essere migliorata proprio in un periodo di Pandemia, anche perché, dai vari feed-back pervenuti, la situazione in azienda resta a nostro giudizio quella fotografata a inizio 2020.

Per il sindacato non è rifacendo Survey o facendo tavoli di lavoro che si potrà migliorare il clima in SCB, solo agendo fin da subito sui punti da noi precedentemente evidenziati le lavoratrici/ori di SCB potranno trarne benefici e conciliare in modo sereno la loro vita lavorativa e famigliare. Ricordiamo alla banca che i punti dove intervenire non sono solo chiari, ma chiarissimi.

Il secondo argomento riguarda la Riunione Annuale Periodica di Prevenzione e Protezione dei Rischi, ai sensi dell'art. 35 T.U. 81/08 (testo unico su Ambiente e Sicurezza sul lavoro), **avvenuta ormai 6 mesi fa** ma che, per gli RSA, è opportuno discutere con la banca e mettere a conoscenza dei risultati tutte le lavoratrici/ori, visto che le segnalazioni giungono ai RLS/RSA proprio da queste ultime/i.

Ricordiamo che, la funzione principale della riunione è quella di favorire il confronto proficuo su aspetti cruciali della sicurezza lavorativa, tra soggetti che pur avendo ruoli diversi e a volte conflittuali, sono tra loro interdipendenti e accumunati dal raggiungimento di uno stesso risultato: **tutelare la sicurezza dei lavoratori** attraverso la prevenzione di tutti i rischi possibili a cui essi potrebbero essere esposti.

Per questo motivo abbiamo ripercorso, punto per punto, la relazione che gli RLS presentarono a dicembre u.s**.** al datore di lavoro/RSPP/Medico Competente, partendo dalle evidenze negative delle Sedi di Torino e Castelmaggiore per poi passare

alle filiali, dove gli elementi di criticità segnalati per queste ultime, a detta della banca, sono stati oggi tutti sostanzialmente sanati. Si va, dal miglioramento delle pulizie dei locali e arredi, alla sostituzione delle sedie rotte, alla riparazione dei bagni, nonché, alla modifica di n. 4 scrivanie acquistate con una gamba centrale che non consentivano la corretta seduta alle addette ai prestiti personali della Filiale di Roma**,** ecc…

Purtroppo però, la banca ha anche deciso di non intervenire per lavori atti all'accesso di eventuali disabili nelle filiali di Brescia e Cagliari, ritenendo i costi eccessivi**.**

Per quanto concerne le sedi invece, **per Torino** la maggiore criticità si concentra, a causa del lavoro agile sulla mancata presenza in loco degli addetti antincendio e 1° soccorso per garantire una corretta gestione delle emergenze; di fatto l'azienda si è attivata per aumentarne il numero. **Per Castelmaggiore** le principali segnalazioni risultavano essere in capo ai locali del 1° piano, piano ormai dismesso e con affitto disdettato.

Auspichiamo che l'Azienda continui sulla via intrapresa di un costante miglioramento in campo di Salute e Sicurezza, anche per quanto concerne lo Stress da Lavoro Correlato, ricordandole che, una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza lavorativa e determinare un cattivo stato di salute per cui, cara azienda, **TUTELANDO LA SALUTE DEI DIPENDENTI TUTELI IL TUO BUSINESS**

Ringraziamo ed invitiamo tutti i colleghi a continuare a segnalare le situazioni di criticità sul luogo di lavoro ai RLS aziendali all'indirizzo mail rls@santanderconsumer.it .

Rimaniamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

SEGRETERIA DI COORD. FABI
Santander Consumer Bank

SEGRETERIA DI COORD. FISAC/CGIL
Gruppo Santander