



I numeri non servono a raccontare la realtà: SURVEY NPE

L'Azienda ha illustrato alle OO.SS. i risultati della Survey NPE 2026, sottolineando con soddisfazione l'elevato tasso di partecipazione (88%) e giudicando comunque positivo un risultato che, rispetto allo scorso anno, registra un calo di ben 8 punti dell'indice NPE per BNL.

Come Organizzazioni Sindacali non possiamo condividere questa lettura.

Il quadro reale raccolto dalle lavoratrici e dai lavoratori

Da tempo raccogliamo quotidianamente le segnalazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e il quadro che emerge è ben diverso da quello rappresentato dalle slide aziendali. Carichi di lavoro sempre più gravosi, continue riorganizzazioni, processi spesso inefficaci, pressioni commerciali, difficoltà operative e una crescente incertezza sul futuro professionale delineano un clima aziendale che desta forte preoccupazione.

Dubbi sulle modalità di svolgimento della survey

A questo si aggiungono le numerose segnalazioni ricevute in merito alle modalità di svolgimento della survey: pressioni affinché i colleghi partecipassero alla rilevazione, raccomandazioni sulle modalità di compilazione e una diffusa percezione di scarsa fiducia rispetto all'effettivo anonimato delle risposte. Elementi che non possono essere liquidati con semplici rassicurazioni.

I dati evidenziano il disagio di CSC e Direct

I dati presentati dall'Azienda, tuttavia, evidenziano un aspetto che merita particolare attenzione. Tra le realtà **che esprimono il maggior numero di detrattori figurano proprio CSC e Direct**, ossia i settori oggi interessati dalla procedura di riorganizzazione del nuovo modello Remote.

Se la stessa indagine aziendale certifica un diffuso disagio proprio nelle strutture sulle quali si sta intervenendo, la procedura di riorganizzazione non può limitarsi a ridisegnare assetti organizzativi o introdurre nuovi strumenti tecnologici. Deve rappresentare l'occasione per affrontare le cause che hanno determinato questo clima.

La richiesta delle Organizzazioni Sindacali

Per questo motivo le Organizzazioni Sindacali ritengono indispensabile che il confronto in corso porti alla definizione di **accordi sindacali** in grado di migliorare concretamente le condizioni di lavoro, di tutti i mercati coinvolti (Rete Unica e Remote), intervenendo su aspetti fondamentali quali **turnazioni, estensione del protocollo canali remoti e tutte le sue previsioni all'intero modo Remote, sostenibilità dei carichi di lavoro, valorizzazione delle professionalità, percorsi di crescita, mobilità e tutele per tutto il**

personale coinvolto.

Una riorganizzazione che migliori davvero il lavoro

Solo così sarà possibile trasformare una riorganizzazione in una reale opportunità di cambiamento, rendendo CSC e Direct ambienti di lavoro più attrattivi, sostenibili e vivibili, capaci di valorizzare le persone e di ricostruire quel rapporto di fiducia che oggi, come dimostrano gli stessi dati dell’NPE, appare profondamente compromesso.

Le Organizzazioni Sindacali continueranno a confrontarsi con determinazione affinché la riorganizzazione non sia soltanto un cambiamento di modello organizzativo, ma un concreto mezzo per migliorare le condizioni di lavoro di tutte le lavoratrici e lavoratori coinvolti.