



By: [Alexis](#) - All Rights Reserved

Tra poco l'azienda proporrà ai dipendenti la partecipazione all'indagine di clima "Dialogo". Si tratta della seconda edizione dell'indagine già proposta per la prima volta nel 2010.

Per evitare che i numerosi problemi che osserviamo ogni giorno, con le relative ricadute sulla qualità della vita lavorativa di molti colleghi, rimangano argomento da "chiacchiera da bar", raccomandiamo di **partecipare senza timori a questa iniziativa e di rispondere con la massima franchezza e trasparenza** alle domande del questionario. L'indagine sarà anonima e saranno analizzati esclusivamente i dati aggregati.

Non dobbiamo considerare come già note al management le numerose criticità organizzative, perché **solo i risultati dell'indagine potranno evidenziarle adeguatamente** e farne oggetto della necessaria attenzione. Ma, soprattutto, i risultati di questo sondaggio potranno essere utilizzati anche dalle OO.SS. e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per rafforzare e rendere più incisive le richieste atte a migliorare la qualità della vita lavorativa dei colleghi.

In particolare i R.L.S. avranno un grande interesse ad analizzare i risultati, proprio in considerazione del **processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato attualmente in corso**. Va qui ricordato che l'Azienda ha il compito di procedere in tal senso per effetto di precisi obblighi legislativi che nascono dal recepimento di un Accordo Europeo, il quale riconosce, come **potenziale fonte di rischio per tutti i lavoratori, l'insieme delle criticità dell'organizzazione del lavoro**.

E' questo un problema evidente e molto sentito, specialmente nel nostro settore, dato che i continui frenetici cambiamenti del contesto e del contenuto del lavoro (contenimento dei costi del personale, riorganizzazioni continue, pressioni commerciali poco o nulla rispondenti alle possibilità reali...) **si innestano, nella nostra realtà, in una riorganizzazione del modello di rete hub/spoke che ha ulteriormente aumentato il livello di disagio** (incertezze operative, dubbi su chi fa che cosa, maggiore mobilità, difficoltà ad operare su più ruoli e a prestare attenzione al puntuale rispetto di normative su cui la responsabilità è nostra...).

Il personale è la maggiore fonte di successo o di insuccesso per una banca ed è chiaro come l'esigenza di **operare in un clima organizzativo più sano e sereno**, in cui trovare maggiori supporti per superare le difficoltà quotidiane ed una maggiore attenzione alle diversità individuali, dovrebbe essere interesse anche della stessa Azienda.

E' infatti importante considerare che, **quando ci sentiamo colpiti da stress a causa del lavoro, ciò non dipende tanto da noi, quanto dall'ambiente nel quale ci troviamo ad operare**. Un ambiente che magari nega la possibilità di un confronto sereno sulle difficoltà quotidiane incontrate e che pretende risultati, spesso senza fornirci i mezzi necessari per raggiungerli o senza tener conto delle questioni etiche e delle possibilità oggettive del mercato.

Studi in materia di stress lavoro-correlato nel settore bancario, hanno dimostrato che il deterioramento del sistema relazionale è anche il risultato del disagio creato da criticità e disfunzioni organizzative, da un'inadeguata gestione del cambiamento, da sistemi incentivanti non trasparenti, da una riduzione dei margini di autonomia **e dall'opprimente controllo, a volte anche infragiornaliero, dei risultati commerciali**.

Rispondere al questionario con oggettiva e lucida visione, sarà quindi molto importante per raggiungere una maggiore consapevolezza del fenomeno.

Ricordiamo infine che sul portale intranet, nello spazio riservato a Sviluppo e Formazione, sezione Biblioteca, è disponibile



un manuale intitolato "**ABC contro lo stress lavoro correlato**". Consigliamo di prenderne accurata visione per una prima conoscenza dell'argomento, sebbene non esaustiva. Sarebbe comunque opportuno che l'azienda distribuisse questa pubblicazione anche in formato cartaceo.

Come OO.SS. (e R.L.S.) siamo disponibili ad inviare, a chi fosse interessato, altro materiale conoscitivo. Per ogni ulteriore approfondimento, ci si può comunque rivolgere al proprio rappresentante sindacale che vi fornirà il contatto con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di competenza territoriale.

[2014.11.13 Un Dialogo anche sullo Stress](#)