

Un'indagine di clima all'interno del sistema finanziario: il caso dell'Umbria

Siamo tornati ad indagare le condizioni ambientali e di lavoro all'interno del settore finanziario e lo abbiamo fatto riproponendo, opportunamente aggiornata, l'analisi che avevamo già effettuato ben 6 anni fa. E lo abbiamo fatto partendo volutamente dall'ascolto delle Lavoratrici e dei Lavoratori appartenenti ai settori del credito, delle assicurazioni, delle esattorie e delle agenzie regionali/*authorities* della regione Umbria. Le novità apportate rispetto alla precedente stesura, si sono rese necessarie al fine di coinvolgere tutti i settori rappresentati dalla Uilca e non più solo quindi i bancari, ma anche per tener conto delle novità sul piano contrattuale nel frattempo intervenute e quelle derivanti dalle conseguenze del Covid. Un'indagine, che sicuramente non ha la pretesa di essere inoppugnabile sul piano scientifico e statistico, ma che vogliamo definire perlomeno genuina perché basata su questionari inviati alle Colleghe ed ai Colleghi, i quali hanno risposto ben volentieri ed in forma totalmente anonima alle domande che abbiamo sottoposto alla loro attenzione.

Gli spunti emersi - che confermano alcuni trend noti ed in atto da tempo - sono comunque diversi e molto interessanti. Ci soffermeremo, all'interno di questo articolo, per ragioni di spazio, solo su alcuni di essi.

Il primo è costituito dall'anzianità di servizio dei dipendenti, mediamente assai elevata, nonostante le copiose fuoriuscite degli ultimi anni, realizzate principalmente attraverso il ricorso ai vari ammortizzatori di settore e le (pochissime) assunzioni, registratesi negli ultimi anni all'interno del territorio regionale. Il dato in analisi fa presumere che entro i prossimi dieci anni rischiano l'uscita dal servizio, per ragioni anagrafiche, quasi la metà degli addetti appartenenti al settore finanziario.

L'indagine di clima promossa dalla Uilca Umbria ha inteso approfondire la conoscenza di alcune questioni che riguardano la logistica e più in generale gli ambienti lavorativi dove, a fianco di maggiori spazi disponibili - almeno come dato medio - probabilmente legati allo svuotamento delle unità operative, esistano tuttora gravi problemi in termini di pulizia e di climatizzazione interna, dove i dipendenti lamentano sovente temperature estreme durante la stagione estiva e, soprattutto invernale. Conseguenza certamente riconducibile alla cattiva manutenzione, all'obsolescenza impiantistica, ma anche a contratti e capitolati di appalto stipulati al ribasso, che la fanno da padrone dovunque. Molto preoccupante invece quanto emerge dal punto di vista dei malesseri psicofisici denunciati attraverso le risposte pervenuteci, dove si segnalano una vasta gamma di disturbi: dalla difficoltà di concentrazione al sonno, dall'ansia al nervosismo, emicranie e problematiche dell'apparato muscolo scheletrico, che hanno comportato l'aumento dell'uso di farmaci fra le Colleghe ed i Colleghi dei settori che rappresentiamo. Tuttavia, non è solo questo. Infatti, secondo quanto emerge dalle risposte dei questionari, ed incredibilmente - ma solo in apparenza - per oltre il 90% degli intervistati, esiste una correlazione diretta o indiretta fra i malesseri denunciati e la propria attività lavorativa. Ovviamente, all'interno dell'indagine non poteva mancare, il riferimento alle politiche commerciali e più in generale all'organizzazione del lavoro, che sono motore e sorgente del fenomeno delle pressioni commerciali, rispetto alle quali, si è cercato di porre un



LUCIANO MARINI
SEGRETARIO GENERALE REGIONALE

freno con specifici protocolli nazionali ed aziendali, di grande importanza sul piano teorico, ma diffusamente percepiti come sterili di risultati, su quello pratico. Una condizione che aggiunge ulteriori elementi di stress, nello sforzo di raggiungere budget e risultati richiesti dalle Aziende che, per varie ragioni, sono ritenuti nei fatti irraggiungibili.

Altro elemento di forte criticità che emerge dallo studio è il tema del salario variabile, una posta cresciuta in termini quantitativi in molte realtà aziendali, ma che da vari anni, nelle more di un prossimo quanto auspicabile ritorno ad una fase di contrattazione espansiva e non più emergenziale – come sanno bene le nostre Colleghe e i nostri Colleghi – non riguarda più i dipendenti del Monte dei Paschi di Siena.

L'ultima questione affrontata è quella rappresentata dalla novità dello smart working che per evidenti ragioni non rientrava nel precedente sondaggio che facemmo nel 2016. Qui i dipendenti del comparto finanziario hanno espresso un giudizio complessivamente molto positivo circa il ricorso allo strumento, per le evidenti implicazioni in termini di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Lo strumento del lavoro remoto è stato utilizzato in forma più o meno estesa da oltre la metà degli intervistati, tenendo conto però, che si tratta di un dato su cui ha influito in maniera molto evidente lo stato di emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid del recente passato.

Questa è la sintesi del lavoro che abbiamo fatto sul nostro territorio regionale dell'Umbria, chi fosse interessato può approfondire la conoscenza più in dettaglio, prendendo visione dello studio, composto da slides e relazione.