



PER PROBLEMI RELATIVI ALLE PROCEDURE NON POSSONO ESSERE I COLLEGHI A PAGARE

Mercoledì 12 novembre 2025, a Bergamo, si è svolto in presenza l'incontro trimestrale dell'Area Sindacale Bergamo, ai sensi dell'art. 7 del Protocollo delle Relazioni Industriali del 14 aprile 2021.

Durante l'incontro sono stati illustrati i risultati dei principali indicatori commerciali, che hanno nuovamente confermato il grande impegno e l'enorme sforzo profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori nel tentativo di raggiungere gli obiettivi assegnati.

Sono stati inoltre forniti i dati relativi a organici, formazione, orario di lavoro, distribuzione territoriale e sicurezza.

CARICHI DI LAVORO E RISCHI OPERATIVI

Tra le varie problematiche già note, come OO.SS. abbiamo posto particolare enfasi su quelle riguardanti i carichi di lavoro e i malfunzionamenti delle procedure e delle piattaforme informatiche.

È evidente come il processo di innovazione tecnologica stia creando enormi problemi, ne è dimostrazione il fatto che gli incidents aperti per denunciare anomalie procedurali sono ancora numerosissimi.

Con forza abbiamo evidenziato come alcuni errori possano essere attribuiti a disfunzioni dei programmi informatici e non alle colleghe e ai colleghi, come purtroppo troppo spesso accade. È chiaro che di tutto ciò si dovrà tenere conto nel caso vengano presentati reclami da parte della clientela: non si può far ricadere la responsabilità esclusivamente sulle lavoratrici e sui lavoratori, anzi, gli stessi dovranno essere realmente supportati dall'azienda. A tale proposito abbiamo chiesto quale sia l'atteggiamento degli organi di controllo nel momento in cui vengono avviate indagini finalizzate a comprendere quanto accaduto.

Il D.C. retail, su nostra specifica sollecitazione, ha dichiarato di impegnarsi per applicare revisioni di budget per le filiali oggetto di sperimentazione Easytech.

RIPORTAFOGLIAZIONE – FORTE PREOCCUPAZIONE

Un altro tema posto all'attenzione dell'azienda riguarda il disorientamento generato dalla comunicazione in materia di riportafogliazione e del cambio di perimetro della clientela, soprattutto nel retail. Pur apprezzando l'ampio preavviso fornito in caso di trasferimenti e cambi di ruolo, abbiamo chiesto di tenere in maggiore considerazione le problematiche segnalate dalle colleghe e dai colleghi.

In molti casi non è chiara la ratio delle scelte effettuate e, in più situazioni, sembrerebbe che la selezione avvenga sulla base delle capacità di vendita piuttosto che sulle competenze e sull'esperienza maturata nel tempo. Abbiamo ribadito come privilegiare la quantità rispetto alla qualità della prestazione comporti rischi significativi, perché la storia ci insegna che quando si punta tutto sui numeri, le possibili forzature non sono un'ipotesi remota.

IMPIANTI DI RISCALDAMENTO – UN SERIO PROBLEMA

Durante l'incontro è stato affrontato anche il tema degli impianti di riscaldamento. L'accensione degli impianti, quest'anno, è avvenuta con notevole ritardo e, in moltissimi

casi, sono emersi problemi tecnici che hanno richiesto — e continuano a richiedere — tempi lunghi per essere risolti.

L'azienda ha precisato che il problema è stato causato dalla ditta a cui è stato appaltata la manutenzione degli impianti. Questa spiegazione ci ha lasciato particolarmente perplessi e auspichiamo che i problemi vengano risolti il prima possibile, con la speranza di non ritrovarci nella stessa situazione anche nel 2026.

Diversamente da quanto pare sia stato riferito ad alcuni Direttori di unità operative in cui la temperatura era scesa notevolmente, ricordiamo che in certi casi il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di lavorare se in ufficio fa troppo freddo, purché siano presenti condizioni tali da mettere a rischio la salute o la sicurezza.

Lo stabiliscono le norme vigenti: il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro), l'art. 2087 del Codice Civile e gli artt. 18, 63 e 64 del D.Lgs. 81/2008, che impongono al datore di lavoro di garantire che i luoghi di lavoro presentino condizioni microclimatiche salubri e confortevoli. L'Allegato IV del decreto stabilisce che la temperatura dei locali deve essere adeguata all'organismo umano, tenendo conto delle attività svolte.

Pur non esistendo un valore legale unico, le linee guida INAIL e la norma UNI EN ISO 7730 indicano come temperatura ideale invernale quella compresa tra 18°C e 22°C, con umidità tra 40% e 60%.

Se la temperatura scende sotto i 17°C negli uffici o sotto i 15°C nei lavori manuali leggeri, si può configurare un rischio per la salute.

In tali circostanze è possibile effettuare una immediata segnalazione al datore di lavoro, al RSPP e al RLS, chiedendo un intervento per ripristinare condizioni accettabili.

Se il datore non interviene e il freddo è tale da compromettere la salute (ad esempio quando si scende sotto le soglie sopra indicate o in presenza di umidità, spifferi, ecc.), il lavoratore può sospendere temporaneamente l'attività ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2008, invocando il diritto di allontanarsi da una situazione di pericolo grave e immediato, senza subire alcuna sanzione.

Ribadiamo il nostro impegno a monitorare tutte le criticità evidenziate e garantiamo la massima disponibilità da parte di tutte le rappresentanze sindacali del territorio per accogliere ulteriori segnalazioni o problematiche ancora non risolte.

Bergamo, 01 Dicembre 2025

Rappresentanze Sindacali Aziendali

Provincia di Bergamo

Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin