



Credito

Via delle Botteghe Oscure, 54 00186 Roma

uglcredito@uglcredito.it

www.uglcredito.com

06322482215



È troppo chiedere poche regole, ma chiare e semplici??

Ricominciano le restrizioni, aumentano le limitazioni alla libertà di movimento, all'utilizzo di tutti quegli strumenti di benessere personale che caratterizzano la vita di molti di noi, dalle palestre alle piscine ed alla socialità diffusa, ma non cessano, anzi si amplificano le paure per una recrudescenza del virus annunciata da tanti ma prevenuta da pochi, autorità governative in primis.

Allora ci si aspetta, sulla base dell'esperienza maturata in questi mesi difficili, che almeno la nostra condizione lavorativa venga alleggerita e, con essa, vengano alleggeriti tutti quei problemi organizzativi di vita corrente che la stessa si porta dietro, dall'utilizzo dei trasporti alla gestione dei figli, soprattutto minori, che sono inevitabilmente coinvolti nella gestione della giornata di ciascuno di noi.

Il minimo è aspettarsi pochi provvedimenti, anche di puro buon senso, che consentano di uniformare la condizione lavorativa alle esigenze di vita o che, quantomeno, non la aggravino senza motivo.

Non si comprende quindi come, a fronte di iniziative del tutto condivisibili e ragionevoli, ancorché scontate, come quelle assunte dall'azienda nei casi di colleghi immunodepressi e colleghe in stato interessante (per i quali vengono sostanzialmente confermate le precedenti condizioni di lavoro presso il domicilio) vengano messe in pista iniziative contraddittorie e poco chiare in relazione all'ambito d'intervento su cui tutti si sarebbero, al contrario, aspettati poche regole ma chiare e precise.

Ci riferiamo ovviamente al Flexible Working così come riorganizzato nell'ultima comunicazione aziendale del 23 ottobre u.s. inviata ai colleghi oltre l'orario di lavoro.

Viene comunicato l'aumento del livello di operatività del FW al 66% ma nel "rispetto di tutte le regole previste e calibrato al contempo rispetto al livello atteso di sostenibilità operativa", "laddove possibile e per le strutture con minore impatto in termini di sostenibilità operativa, percentuale che potrà essere realizzata da subito utilizzando la modalità di Flexible Working già in uso (split team o alternanza settimanale)". "Fermo quanto sopra, la Cabina di Regia ha comunque deciso di lasciare maggiore flessibilità ai manager nella modalità di organizzare il FW".

Ora appare evidente come nelle situazioni di difficoltà come quelle che stiamo vivendo già creare condizioni differenti di accesso, consentire diverse modalità organizzative rappresenta un discreto contributo alla confusione ma soprattutto perché non tornare, molto più semplicemente e realisticamente, al modello già sperimentato di alternanza al 66% e poi, eventualmente, consentire deroghe sulla base delle singole necessità operative?

Il modello è già stato sperimentato e, in più di qualche unità produttiva, l'utilizzo massiccio del FW ha consentito di raggiungere picchi di produttività e di efficienza soprattutto grazie all'impegno ed all'abnegazione dei colleghi tutti che, diciamolo molto chiaramente, non se ne sono certo approfittati.

Ammettere singole deroghe e giustificarle è certo più semplice rispetto alla creazione di regole cervellotiche che finiscono, peraltro, per scaricare su pochi la responsabilità di una scelta che, invece, proprio perché scaturente da un momento di difficoltà dovrebbe essere assunta collettivamente da tutta la banca.

Invece questa vera e propria delega organizzativa creerà fatalmente malumori e scontentezza laddove non sarà oggettivamente ponderata e motivata.

Insomma uno schiaffone doppio ai colleghi tutti che aspettavano il ritorno ad una regola chiara, univoca e non interpretabile ed a tutti i responsabili sui quali verranno scaricate scelte e decisioni di cui solo loro porteranno la responsabilità...

Per non parlare poi della autentica perla rappresentata dalla possibilità di organizzare un'articolazione infrasettimanale con giorni in presenza e giornate in FW che renderà ancora meno agevole la conciliazione, per molti colleghi, del lavoro e delle esigenze di vita personale e familiare...

L'azienda ci spieghi le ragioni per le quali in un momento di accresciuto timore da parte di tutti non si adottano poche regole ma chiare, uniformi e indiscutibili e si procede invece su strade tortuose, illogiche e prive di giustificazione razionale.

Da parte nostra la consideriamo come l'ennesima occasione persa per andare incontro alle persone.