



Credito

Via delle Botteghe Oscure, 54 00186 Roma

uglcredito@uglcredito.it

www.uglcredito.com

☎ 06322482215



Di male in peggio...

Sbagliare è umano ma perseverare è peggio, soprattutto se questo comportamento aggrava la condizione delle persone.

Nella vicenda legata al ritorno all'utilizzo massiccio dello Smart Working, l'azienda sta perseverando in un atteggiamento incomprensibile e lontano da qualsiasi giustificazione.

Dall'autorità pubblica arrivano forti segnali d'incoraggiamento al ritorno all'utilizzo massiccio del lavoro domestico con l'obiettivo, certo, di contenere l'impennata dei contagi ma anche di limitare la circolazione all'essenziale aiutando la rete del trasporto pubblico a sopportare meglio il rischio di contagio derivante dai contatti ravvicinati.

Tutto ciò crea inevitabilmente una forte aspettativa da parte di tutti i colleghi quotidianamente impegnati a raggiungere le proprie sedi di lavoro e, a tutto questo, l'azienda risponde inventandosi un meccanismo cervelletto secondario cui alcuni uffici possono utilizzare in estensione il FW ed altri no.

Tutto ciò sulla base di una divisione tra funzioni (astrattamente commerciali e non), che non tiene in minimo conto non solo l'emergenza del momento ma soprattutto l'aumento del disagio psicologico, per non dire dell'angoscia, da parte dei colleghi costretti comunque ad assumere comportamenti che li mettono in una condizione di rischio oggettivo.

Il tutto aggravato dalla sostanziale delega, ma è più corretto chiamarla scarico di responsabilità, nella decisione circa la nuova modulazione del Flexible working, allegramente ribaltata sulle funzioni direttive di ogni singolo ufficio...

Un esempio per tutti, la Direzione Crediti Speciali, che ha mantenuto ed accresciuto la propria efficienza operativa e gestionale in regime di FW ed ora impossibilitata a ritornare su un modulo organizzativo meno penalizzante nonostante la manifestata capacità operativa dimostrata.

Abbiamo sperato che le perplessità manifestate dai colleghi in primis ma anche le proteste di tutte le Organizzazioni Sindacali aziendali comportassero una sostanziale marcia indietro, basata sul solo buon senso e sulla volontà di non appesantire, anche e soprattutto, sul piano emotivo e psicologico il disagio dei colleghi.

Invece l'azienda venerdì 30 ottobre u.s. ha tirato fuori dal cilindro un'altra comunicazione con la quale viene comunicata la volontà di procedere ad ulteriori estensioni della percentuale di utilizzo del FW ma...solo per quegli uffici già ritenuti idonei al passaggio dal 50% all'attuale 66%,

Viene di fatto autorizzato il passaggio per alcune strutture al 100% di utilizzo mentre per le altre viene mantenuta la previsione del 50%

Non contenta di aver generato una situazione di squilibrio nella condizione dei colleghi con una motivazione astratta e priva di alcun aggancio all'attuale realtà di pericolo del paese, assistiamo alla migliore applicazione della logica dei "figli e figliastri" e ad una ulteriore reiterazione di un comportamento divisivo, tra colleghi innanzitutto e poi tra colleghi e azienda.

Il tutto con il perdurante silenzio sulla condizione della Rete che continua ad essere non considerata nella possibilità di fruizione del Flexible Working quando è soprattutto ad essa che si rivolgono continui appelli e forti pressioni per il mantenimento di alti livelli di produttività e redditività.

Nel Gruppo esistono lavoratori di serie A, B e C, questo è il senso delle decisioni aziendali, coniugando il danno e la beffa nell'arco di una sola settimana e proprio nel momento in cui il paese va in tutt'altra direzione...

Perché un Gruppo "eticamente orientato" come ama auto appellarsi BNPP si costringe ad aspettare l'aggravamento del rischio e le misure drastiche che ne deriveranno invece di prevenire il disagio per meglio contenerlo e per consentire ai colleghi di lavorare con la consapevolezza che sforzi, sacrifici ed impegno sono valutati dall'azienda anche in una dimensione non strettamente legata alla sola produzione dell'utile economico??

Domande evidentemente destinate a non avere risposta da parte di chi non riesce neanche in momenti di oggettiva difficoltà ad estraniarsi da una visione univoca del lavoro.

Domande senza risposta che accrescono la lontananza dei lavoratori ed accentuano la distanza ...

In tutti i casi una strada senza uscita.