



Credito

Via delle Botteghe Oscure, 54 00186 Roma

uglcredito@uglcredito.it

www.uglcredito.com

☎ 06322482215



Occasioni perse, la lista è lunga...

Una premessa è d'obbligo. In questa fase ci sarebbe piaciuto prendere atto con favore delle iniziative assunte dall'azienda per la ripresa dell'attività. **Si può e si deve esercitare il diritto di critica senza necessariamente dover assumere atteggiamenti pregiudizievolemente ostili o, peggio ancora, sclerotizzati su un'idea solo conflittuale dei rapporti tra lavoratori ed azienda.**

Ci sarebbe piaciuto, appunto, ma evidentemente la nostra controparte non ritiene applicabile neanche una logica di puro buon senso alle proprie azioni che continuano ad essere alimentate dalla sola necessità del ritorno alla piena produttività ed all'utile desiderato, con pressoché totale noncuranza di tutti gli aspetti che riguardano il benessere personale dei dipendenti.

Ci siamo francamente stufati di elencare i passi falsi, la precipitazione con la quale sono state sin qui gestite alcune tematiche, valga per tutte la rapida successione di comunicati sulla fruizione delle ferie anni passati ed anno corrente e, da ultimo, la paradossale vicenda dell'applicazione dello smart working.

L'elenco porterebbe via spazio e tempo e crediamo che questo tipo di lacune siano già ben presenti e chiare nella percezione e valutazione dei colleghi. Rimarchiamo in questa sede solo le ultime perché ci sembrano significative, come non mai, della logica puramente economica e legata al profitto dell'agire aziendale e segnalano anche, a nostro avviso, un punto di caduta in basso che non ci saremmo mai immaginati di dover vivere,

Smart Working per alcuni, non per tutti: nonostante il Decreto "Rilancio" abbia configurato un vero e proprio diritto a favore dei dipendenti del settore privato di rendere la prestazione lavorativa a casa fino al termine dello stato di emergenza da COVID-19, la nostra azienda ha pensato bene di **limitare tale diritto** ai soli colleghi delle strutture (prevalentemente centrali) per i quali era già stata valutata la compatibilità delle funzioni svolte con la modalità domestica.

Questa decisione ha quindi tagliato completamente fuori dalla possibilità di esercitare il diritto tutta la platea dei destinatari delle strutture di Rete, nonostante molti di essi avessero, in regime d'emergenza, già svolto proficuamente da casa le proprie attività. Insomma, a parità di situazione di necessità legata all'assistenza di figli minori sono riusciti a dividere i lavoratori in due categorie: quelli che conserveranno il diritto al lavoro domestico e quelli che – pur avendolo già sperimentato - ne sono ora esclusi...

La compensazione legata alla possibilità di fruire della **Banca del Tempo solidale** appare ben poca cosa perché un conto è l'esercizio di un diritto mentre altro è la richiesta di un permesso, ancorché retribuito. Più che una compensazione in realtà rappresenta una forma di risarcimento minimo, legato tra l'altro ai mutevoli umori aziendali, se si tiene conto che si stanno già verificando casi di rifiuto con motivazioni cervelotiche basate su "paletti" aziendali creati ad hoc.

Aggiungiamo poi che ancora non abbiamo compreso come l'azienda intenderà regolarsi a fronte di specifiche situazioni di difficoltà legate all'assistenza di figli molto piccoli o che necessitano di particolare cura. È impossibile non rendersi conto di cosa significhi gestire figli molto piccoli, il più delle volte cresciuti, allattati e accuditi da un genitore (spesso la mamma ma non solo) e dover stravolgere tutto perché l'altro genitore è anch'esso in SM, e magari in call tutto il giorno, come sta peraltro accadendo a tanti di noi in questo periodo.

Bonus forfettario: abbiamo proposto l'applicazione di un bonus legato al periodo di svolgimento forzato da casa delle attività che compensasse i lavoratori dei maggiori costi per l'utilizzo domestico delle attrezzature aziendali e, soprattutto, con l'arrivo del caldo, dell'utilizzo di elettrodomestici energivori per climatizzare l'ambiente di lavoro casalingo, e che testimoniassero, anche in modo simbolico, un atteggiamento di comprensione e vicinanza delle difficoltà individuali. **Nulla di tutto questo è arrivato con l'aggravante della penalizzazione "storica" della mancata erogazione del ticket mensa. Insomma ancora una volta danno e beffa, ma solo per i lavoratori.**

La banca è prontissima e rapida nell'assumere tutte le iniziative che comportino un ritorno economico in termini di risparmio di spesa e massimizzazione dell'utile ma è **completamente latitante sulla possibilità di assicurare forme, anche minime, di ristoro a favore dei dipendenti.**

Storie già viste, viene da dire, ma da ricordare sempre in un'azienda dove la dimensione etica viene troppo spesso invocata come giustificazione nobile dell'agire ma come sempre è solo la classica "foglia di fico" per nascondere le motivazioni reali dei propri comportamenti.