

IL FESTIVAL DELLE PRESSIONI COMMERCIALI E DEI CONTROLLI GREEN PASS

Sono passati pochi giorni dall'ultimo comunicato, quello con cui le OO.SS. denunciavano le indebite pressioni commerciali cui la rete è sottoposta da inizio anno, aggravate da varie altre circostanze, non ultime le mal sopportate insistenze dei Gestori del Personale per l'annullamento delle ferie residue del 2021. Eppure, in occasione della partenza di febbraio, di nuovo ci ritroviamo a dover a gran voce protestare rispetto all'intensificarsi delle pressioni commerciali, alle continue riunioni che hanno l'unico scopo di generare tensione nei partecipanti, ai budget ormai diventati mensili con controllo andamentale giornaliero. Perdonateci quindi le ripetizioni, ma di fronte al reiterarsi di comportamenti irricevibili delle funzioni commerciali non si può smettere di denunciare.

Dal 1° febbraio, in virtù di una interpretazione non restrittiva dei dettami del Decreto-legge del 7 gennaio 2022, incorre l'obbligo di esibizione del Green Pass per tutta la clientela e per i loro accompagnatori sopra i dodici anni di età che volessero accedere alle filiali. Il Decreto, infatti, parlava solo di controlli a campione sugli ingressi. Per una volta, finalmente, sembra che la salute e sicurezza dei lavoratori venga posta in primo piano. Peccato che la circolare aziendale riversi una ennesima incombenza sui colleghi di filiale, incaricati delle verifiche del Green Pass all'ingresso, previa delega del Direttore. Si aggiunge, insomma, al non esaustivo elenco del precedente comunicato, un nuovo carico di lavoro – una mansione peraltro a dir poco delicata, in quanto pone il 'controllore' nella antipatica posizione di Minosse, con l'onere di indirizzare i clienti o nella filiale o fuori dalla stessa. Un ruolo di vera e propria guardiania, che va ben oltre quello della classica accoglienza, dove si suggerisce al cliente il giusto collega cui rivolgersi, o gli si risolve il problema seduta stante. Una mansione, quella del controllo degli ingressi, lontanissima dagli obblighi contrattuali di ognuno, e che probabilmente nessun collega avrebbe mai sognato di dover espletare. In caso di omessa vigilanza, inoltre, il Decreto Legislativo 81/2008 prevede gravi sanzioni per l'istituto. A fronte di questa nuova e potenzialmente pericolosa incombenza, che ha messo in un giustificato subbuglio i colleghi delle filiali "calde", quelle con più episodi di aggressione da parte della clientela, l'Azienda si è limitata ad aumentare da 80 a 120 gli steward presenti sul territorio. Un numero che nasce esiguo – per usare un eufemismo – e che resta tale, persino dopo il promesso incremento del 50%. Il messaggio è chiaro: gli steward non servono: ci pensano i colleghi a espletare le loro mansioni. D'altronde, già incaricati della pulizia continua delle proprie postazioni di lavoro, perché mai ci si dovrebbe sorprendere se ci si ritrova anche a controllare gli ingressi? Quali altre mansioni possiamo aspettarci verranno attribuite ai colleghi di filiale?

Curiosamente, a fronte della suddetta interpretazione estensiva del Decreto-legge di gennaio, ci si trova, viceversa, sgomenti di fronte alla sconcertante presa di posizione dell'azienda sull'utilizzo del Lavoro Flessibile, del tutto opposta rispetto all'impulso fornito proprio dal Decreto, che sensibilizza le aziende ad un uso estensivo di tale misura. L'azienda, là dove conviene, interpreta insomma il dettato del Decreto in maniera anacronisticamente restrittiva, andando del tutto controcorrente rispetto ad un trend ormai globale, che persino il recalcitrante Ministro per la Pubblica Amministrazione Brunetta ha dovuto assecondare, dopo la sua scelta di rimandare tutti i tre milioni ed oltre di dipendenti pubblici in presenza dal 15 ottobre, una mossa scellerata che di fatto ha teso una mano al diffondersi della pandemia che puntualmente poi si è verificato. Sorda allo sprone del Decreto, l'azienda ha fatto decadere prima il giorno settimanale di Lavoro Flessibile per genitorialità, previsto per i genitori con figli sotto i 14 anni. Poi, attraverso la solita solerte opera di alcuni Gestori del Personale, ha provveduto a ricordare a tutti i Direttori il decadimento di questa misura, che tanto aveva agevolato i colleghi nella gestione delle proprie incombenze familiari. Sempre attraverso alcuni Gestori del Personale – di cui, ricordiamo, noi siamo tutti Clienti – è stato veicolato l'indirizzo di limitare al massimo la fruizione di un istituto, quello del Lavoro Flessibile, che la banca, già nell'Accordo con le OO.SS. del 10 dicembre 2014, confermato con l'Accordo del 17 dicembre 2015 (quindi in tempi assai lontani dall'emergenza sanitaria), aveva indicato come elemento di welfare, utile per migliorare l'equilibrio vita-lavoro, prevedendo un massimo di due giorni di Lavoro Flessibile a settimana per un massimo di otto al mese, come peraltro per evidenziato nella lettera di autorizzazione al Lavoro Flessibile ricevuta da tutti i colleghi. È lecito chiedersi che senso abbia limitare l'utilizzo del Lavoro Flessibile oggi, in piena pandemia, oscurando la mirabile lungimiranza di Accordi stipulati oltre sette anni fa, e affrontando controvento ogni tendenza alla modernità. Senza dimenticare che, mentre questo strumento viene ottocentescamente limitato per tutta la Rete Filiali, nelle Direzioni Centrali (cui naturalmente appartengono i Gestori del Personale) viene lasciata ai colleghi completa libertà di scelta. Chiudiamo parafrasando uno scomparso politico, cui l'arguzia non è mai mancata: a dire che i colleghi delle Filiali vengono considerati dipendenti di serie B si fa peccato, ma si indovina anche. Per quanto riguarda i Gestori del Personale, ci auguriamo che riescano a dirottare un po' del loro impegno nel favorire e sviluppare le istanze di crescita professionale e le richieste di spostamenti rivenienti dai colleghi, ovvero i loro clienti.

Si può dare di più, recitava la canzone.

Roma, 8 febbraio 2022

UNISIN

RR.SS.AA. INTESA SANPAOLO ROMA – LAZIO