



Con la fine dello stato di emergenza, che peraltro non significa la scomparsa del virus e dei connessi rischi e problemi, ci saremmo aspettati che la nostra Azienda continuasse il percorso tracciato all'inizio della pandemia, facendo tesoro dei risultati sin qui ottenuti, risultati che hanno sicuramente contribuito al superamento del picco emergenziale, e che continuasse dunque ad attuare quelle buone pratiche che hanno consentito di gestire la crisi e facilitato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Purtroppo, dobbiamo constatare come la Banca abbia al contrario fatto scelte completamente diverse ed abbia radicalmente cambiato rotta ritornando a veleggiare in acque ricche di problemi e contrasti.

Scelte che mirano a colpire e contenere quelle buone prassi attivate sin qui producendo il chiaro effetto di un deterioramento progressivo delle condizioni di lavoro.

Lo abbiamo visto sulla "partita" dello smart working, rispetto al quale a marzo è stato siglato un accordo programmatico fra azienda e sindacato, di cui vi riportiamo i passaggi salienti:

- "... saranno aggiornati i contratti individuali e la normativa aziendale così da consentire "post emergenza" l'accesso al lavoro agile su richiesta del lavoratore...";
- "...Con riferimento all'e-learning, ferma rimanendo la facoltà di programmazione della formazione obbligatoria in "tempo protetto, l'accesso al lavoro agile è esteso a tutto il personale fino a concorrenza dei relativi pacchetti formativi individuali...";
- "... l'avvio di una sperimentazione del lavoro agile in linea con lo sviluppo della digitalizzazione dei processi e volto alla sostenibilità e alla salvaguardia delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori...".

Tutte queste dichiarazioni sembrano essere completamente contraddette (fermo restando che l'Azienda avrebbe potuto e dovuto mantenere lo status quo erga omnes sino al 30 giugno 2022 come consentito dalle norme vigenti) da un'impostazione, almeno per quanto riguarda la nostra Area, ed in particolare per la nostra DTR, molto restrittiva, impostazione che affievolisce fortemente un diritto ed un'opportunità che si sta affermando nelle imprese maggiormente evolute ed innovative.

Stesso andamento che ritroviamo nell'ambito della formazione dove anche quest'anno il focus sembra totalmente inadeguato. Risulta del tutto assente una reale pianificazione dei corsi obbligatori (pianificazione che andrebbe fatta in contemporanea con la stesura del piano ferie, evitando il "getto continuo" durante l'anno) e l'idea di fornire reali strumenti di crescita e di formazione continua a Colleghe e Colleghi.

Questo perché i veri obiettivi dell'Azienda restano quelli commerciali, anche in tempi così incerti come gli attuali.

La nostra AM, oltre ad inviare, quotidianamente, mail quanto meno improvide, convoca riunioni da remoto con i Titolari, nel corso delle quali, oltre a mortificanti rimproveri e commenti su una produttività considerata da lei poco soddisfacente, chiede a questi ultimi un controllo asfissiante sui loro Collaboratori.

Sempre la stessa AM, organizza, generalmente al pomeriggio, call di "breve riallineamento" (breve quanto un intero pomeriggio) ed il mattino successivo ne organizza un'altra sempre di "breve riallineamento" volta a rimproverare i malcapitati per non aver pienamente recepito gli input del giorno precedente.

Abbiamo notizia, inoltre, di come la Responsabile della DTR Piemonte e Valle d'Aosta abbia organizzato anche delle call a gruppi ristretti, volti, forse, a mettere "alle corde" i singoli Colleghi interrogandoli sulla programmazione, sulle attività da



svolgere, sulla mancata produzione nelle loro Filiali.

Tanto che persino tra i District Manager si percepisce ormai un certo disagio.

La nostra richiesta è che cessi questo clima intimidatorio, repressivo, e che si agisca in concreto per facilitare, almeno, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dal momento che da anni le gratificazioni (di qualsiasi tipo da quelle economiche alle "pacche sulle spalle") sono scomparse.

In conclusione, reputando l'attuale situazione non più sostenibile sotto molti punti di vista, vi preannunciamo che, non essendo disponibili ad accettare un ulteriore scadimento delle condizioni di lavoro, convocheremo, a stretto giro, un'assemblea sindacale da remoto di tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori per decidere insieme quali iniziative intraprendere.

Torino, il 07 Aprile 2022

OO.SS MPS RSA TORINO