



Con la pubblicazione (e ancor prima la concezione) del D2219 sul lavoro Agile, che perpetua nella distinzione tra lavoratori di serie A e di serie B, con trattamenti differenti, l'azienda ha perso un'importante occasione per dimostrare di essere moderna e lungimirante.

Creare una distinzione tanto netta quanto iniqua tra i lavoratori della rete e delle strutture centrali in termini di accesso al lavoro da casa conferma quanto miope sia la visione aziendale dello smart working, in un mondo del lavoro che evolve e si struttura in modi totalmente differenti dal passato.

E dimostra anche quanto in scarsa considerazione la nostra banca abbia i lavoratori della rete, che ogni giorno si arrabbattono con procedure mal funzionanti e/o farraginose, normative in continua modifica e scadenze pressanti, senza neppure potersi dedicare completamente, escludendo la presenza del cliente.

L'esperienza pandemica, in questo senso, non ha davvero insegnato nulla. Tante lavoratrici e lavoratori si sono fatti in quattro per poter lavorare da casa, senza mai battere la fiacca e organizzando postazioni estemporanee per garantire la continuità dei processi e delle operazioni. Senza mai far mancare il proprio apporto, senza mai lasciar soli i clienti. Ma evidentemente tutto questo era possibile solo finché conveniva all'azienda, che li ha spesso fatti lavorare da casa in emergenza (alternanza in team etc.), assicurandosi un risparmio importante in termini di costi e, allo stesso tempo, potendo contare sul senso di responsabilità e di attaccamento al lavoro di tutti.

Non appena scaduto formalmente lo stato di emergenza, ha ben pensato che chi fino a due mesi fa ha svolto il suo lavoro da casa, senza sottrarsi a nulla, da oggi se lavora nel perimetro B non sia più in grado di svolgerlo e possa accedere allo smart working solo per la formazione obbligatoria.

Il lavoro agile non è soltanto un modo altrettanto valido di lavorare, ma rappresenta anche uno strumento di conciliazione vita-lavoro non sottovalutabile. E sappiamo bene che statisticamente il personale più giovane e con maggiori difficoltà connesse alla genitorialità o all'assistenza lavora proprio nelle strutture di rete. Esistono molteplici attività svolte da chi lavora nelle filiali e negli uffici di rete che non prevedono la presenza del cliente e che anzi possono essere svolte meglio e con maggiore attenzione proprio senza il cliente davanti. Non comprendiamo il perché non consentire a chi le svolge di farlo da casa.

La nostra Banca si tiene ancora a galla non certo per le sue politiche strategiche di lungo periodo, né per l'attenta e impeccabile gestione, ma solo per il senso di responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori che ogni giorno ci mettono la faccia, tutti insieme, tranquillizzando clienti spaventati dalle ultime sortite dei media, destreggiandosi tra un'emergenza Kyc e un'emergenza Mifid (perché lavorare per emergenze da noi è la normalità, mancando del tutto la lungimiranza), gestendo call, webinar, demoltipliche e approfondimenti commerciali e normativi, aggiornamenti software e applicativi malfunzionanti, compilando report non previsti dalla normativa, ma che ugualmente e immancabilmente vengono richiesti. Quelle stesse lavoratrici e quegli stessi lavoratori che ancora una volta l'azienda mira a contrapporre, creando una frattura in seno all'unico capitale che regge e sostiene la nave a galla, senza bisogno di interventi di stato: il capitale umano.

A livello nazionale gli incontri tra azienda e OOSS sul lavoro agile continueranno, nonostante la chiusura e la miopia aziendale.

Come RSA Mps Fisac Napoli esprimiamo fin da ora il nostro dissenso circa la scelta dell'azienda di perseverare in questa distinzione e contrapposizione tra lavoratori di serie A e serie B, a parer nostro inaccettabile eticamente e fallimentare



strategicamente.

La forza del Monte sono le sue lavoratrici e i suoi lavoratori, uniti, senza perimetri di sorta. E non meritano quest'ennesima mortificazione.

Napoli, 3 maggio 2022

La segreteria