Intesa Sanpaolo si tiene al passo coi tempi, e ci fa piacere. In materia di inclusione si è dotata di una normativa moderna, con l'obiettivo di fare della comunità interna all'azienda una comunità sensibile e matura in tema di diverso orientamento sessuale, di diritti delle persone transgender ed in generale di valorizzazione di tutte le diversità.

Ove possibile, grazie agli accordi sindacali sottoscritti, Intesa Sanpaolo ha esteso giustamente alle persone LGBTQ+ diritti che per gli eterosessuali sono scontati, come il congedo matrimoniale, e ne ha riconosciuti di specifici, come la scelta del nome per le persone che non si riconoscono nel sesso biologico, nonostante la legge italiana non si sia ancora adeguata a tali esigenze.

Viene inoltre somministrata a tutto il personale una formazione specifica su questi temi, per garantire che a tutti siano fornite indicazioni precise su quali comportamenti l'azienda ritiene opportuni e necessari e quali siano invece le condotte incompatibili con la normativa aziendale in materia.

È persino inutile dire che ci piacerebbe che la sensibilità sul tema fosse diffusa e condivisa, e che a ciascuno le norme in materia apparissero come l'ovvio riflesso di conquiste civili che riguardano tutti.

Purtroppo non è esattamente così. Abbiamo appreso infatti, che nell'ultima occasione in cui è stata diffusa una formazione in materia di diversity & inclusion, sul nostro territorio il classico "uomo della porta accanto" ha creduto normale esprimere tutto il suo disappunto, ironizzando su una normativa che lo costringerebbe ad occuparsi di persone a cui non ha avuto alcuna vergogna a riservare, coram populo, epiteti offensivi e volgari che ovviamente ci asteniamo dal riportare. E non basta, in un successivo approfondimento da parte del direttore del punto operativo, si è avuto modo di capire che per molti dei nostri colleghi presenti si era trattato semplicemente di una simpatica goliardia.

Ebbene, non possiamo limitarci a definire tutto questo davvero avvilente.
Sentiamo invece l'esigenza di segnalare questo increscioso episodio, non degno di una comunità civile, e di chiedere all'azienda di vigilare, affinché le iniziative intraprese e le parole messe nero su bianco, non rischino di apparire come una doverosa prova di modernità di facciata, ma diventino il più possibile la prassi di una comunità di persone chiamate a condividere dei valori.

ermo restando che in mancanza di tale condivisione, resta l'obbligo di attenersi alla normativa dell'azienda, che **deve garantirne l'osservanza e il rispetto**. Non si tratta di obbedire ad un "politicamente corretto" che salvi le apparenze, ma di capire che certi atteggiamenti sono semplicemente odiosi e disumani.

Chiediamo una formazione più viva ed attenta, volta a far comprendere la sostanza profonda di quello che vuol dire inclusione, ma anche una forma di vigilanza che scoraggi, chi proprio non riesce a comprendere, dal ritenersi abilitato ad esprimersi in spregio ad una norma aziendale che non consente di offendere le persone LGBTQ+ né consente di tollerare tali offese rubricandole colpevolmente come scherzi innocenti.

RSA FIRST FISAC E UILCA
DELLA PROVINCIA DI SALERNO

Salerno, 29/11/2022