



Lo "Score Card", il sistema a "semafori" che angustia quotidianamente lavoratrici e lavoratori, se non usato correttamente, si traduce in eccessiva pressione psicologica e in una modalità asfissiante di controllo ossessivo. Risultato: un portato di stress psicofisico che in più di un'occasione diventa difficile da sopportare.

La sindrome da "semaforo" imperversa ormai nelle nostre filiali, alimentando quotidianamente ansietà nell'affannosa rincorsa di veder apparire una "luce verde", viatico per liberarsi dall'infamante "pallino rosso". Le rilevazioni di vendita al fine di diffondere graduatorie comparative tra filiali e qualche volta colleghi, è contrario all'accordo sulle politiche commerciali, ormai parte integrante del CCNL.

Il bonus pool recentemente distribuito ad alcune filiali e strutture andate a premio, fa dimenticare ma solo brevemente e a pochi, la carenza di organico nelle DTR Milano e Lombardia Nord, fonte di disparità delle potenzialità commerciali. Ci risulta per esempio che i centri PMI e i centri small business non sono riusciti a raggiungere gli ambiziosi e forse eccessivi obiettivi commerciali, per altro resi noti tardivamente.

Spesso la carenza di organico porta alla difficile esigibilità di diritti acquisiti, per esempio l'utilizzo del lavoro agile previsto dall'accordo del 25 luglio scorso, e ad elevare i rischi operativi anche in uffici ad elevata specializzazione e professionalità.

Il benessere lavorativo passa anche attraverso il luogo fisico di lavoro: impianti di condizionamento non convertiti, mal funzionanti o guasti sono già innumerevoli. Stupisce sempre come l'azienda non si prepari ad intervenire per tempo, lasciando le proprie risorse esposte a temperature molto elevate, anche laddove sarebbe possibile attivare il previsto lavoro agile per emergenza. Gli immobili, degni di manutenzione assente da anni, risentono spesso anche di sommarie pulizie quotidiane legate ad appalti al ribasso.

In questo scenario tragicomico la fruizione della formazione va a rilento, le ferie vengono spesso posticipate per esigenze aziendali o personali, i ricorsi contro valutazione avversa diminuiscono, un dato che non fotografa affatto un improvviso idillio aziendale, bensì il concretizzarsi di una palese rassegnazione tra i colleghi, ormai sfiduciati da un sistema sordo alle legittime richieste di valorizzazione professionale; nelle filiali cash less spesso devono essere svolte attività classificate "di cassa" da chi ODF non è.

Le buone notizie però non mancano: si è concluso il bando dei percorsi verticali con 4 risorse idonee che inizieranno il percorso formativo di 3, 6 o 12 mesi necessario per approdare al ruolo di titolare di filiale, e più della metà dei colleghi e colleghe inseriti nel modello premium top ha superato l'esame OCF. Timidi segnali positivi che vogliamo interpretare come una sorta di vivacità, sempre riconducibile alla buona volontà di lavoratori e lavoratrici.

Milano, 15 Giugno 2026



MPS RSA Milano Lombardia Nord: oltre il semaforo c'è di più

Le Segreterie