LE DUE FACCE DELLA MEDAGLIA:
WELFARE DI FACCIATA, DIRITTI NEGATI

Colleghe e Colleghi,
sempre più spesso vediamo l'azienda presentare diversi strumenti come **"benefit" o iniziative di welfare, ma la realtà è ben diversa: si tratta soprattutto di operazioni utili a migliorare gli indici ESG e l'immagine esterna della banca, al fine di attrarre investitori, molto più che a garantire un reale benessere per chi lavora ogni giorno**.
La comunicazione aziendale verso l'esterno **in ottica ESG** è fondamentale per dimostrare che il criterio *Social* (il pilastro sociale) farebbe parte integrante dei valori aziendali; questo processo non solo rafforza la reputazione, ma attira investitori e clienti sensibili a questi temi, rendendo la comunicazione un pilastro della strategia di sostenibilità.
Vediamo però alcuni esempi di come queste iniziative vengono poi effettivamente attuate.

Smart Working

Quello che dovrebbe essere un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, viene riempito di vincoli e limitazioni:

- obbligo di lavorare esclusivamente dal proprio domicilio;
- geolocalizzazione obbligatoria;
- due giorni fissi in sede a prescindere dalle esigenze operative;
- riduzione del buono pasto in caso di lavoro agile;
- revoche improvvise, come avvenuto a settembre per alcune categorie, proprio nel periodo dell'anno in cui la gestione familiare di chi ha figli è più complessa.

Inoltre, nella proposta di CIA, l'azienda introduce addirittura la possibilità di negare i due giorni di smart working a chi ha fatto assenze, ad esempio per ferie, come se prendersi un periodo di riposo fosse un privilegio da punire. A peggiorare la situazione, arriva poi l'"incentivo" al ribasso: rinunciare a un giorno di smart working in cambio del rimborso di pochi euro al mese.

Altri strumenti di welfare

Anche palestra, mensa, convention e iniziative sul "benessere" sono costruite più per comunicare all'esterno che per rispondere alle nostre necessità, con condizioni restrittive che svuotano di significato ciò che dovrebbe essere un diritto.

Diversity & Inclusion:

L'azienda parla di inclusione, ma i dati ufficiali raccontano altro:

- un **divario salariale significativo tra uomini e donne** (ad es. una media di 10.000 € annui in meno per una collega inquadrata Q2 rispetto a un collega nello stesso livello);
- una **parte consistente dei lavoratori (ex DEPObank) esclusa dall'MBO**, con motivazioni inconsistenti e prive di trasparenza.

NOI DICIAMO BASTA!

Vogliamo strumenti di welfare e di organizzazione del lavoro che siano davvero al servizio delle persone, non delle statistiche aziendali. Vogliamo che lo smart working sia un'opportunità di modernizzazione e qualità della vita, non uno strumento di controllo. Vogliamo pari opportunità reali, non di facciata.
Care colleghe e cari colleghi, non lasciamoci ingannare: la vera sostenibilità parte dal rispetto delle persone e dei loro diritti.

È SU QUESTO TERRENO CHE DOBBIAMO RESTARE UNITI E FAR SENTIRE LA NOSTRA VOCE!

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali di BFF BANK
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil – Unisin