



Sull'intranet aziendale dal 10 gennaio campeggia il seguente messaggio: <<IL NOSTRO IMPEGNO PER L'EQUITÀ ORA È CERTIFICATO. La Certificazione della parità di genere ottenuta a dicembre 2023 è un "contratto", è la nostra responsabilità di far sì che equità, inclusione e rispetto diventino ogni giorno più forti>>.

Bellissime parole che, però, dimostrano, ancora una volta, come, almeno sui nostri territori, l'Azienda "predichi bene e razzoli male". Lo dimostrano le politiche del personale adottate dalla Banca negli ultimi tempi e denunciate in ultimo con il comunicato dell'8 gennaio intitolato "Trasferimenti o demansionamenti?" in cui evidenziavamo come gli ultimi provvedimenti adottati dalla Direzione Territoriale RU impediscano il raggiungimento degli obiettivi di crescita e valorizzazione di professionalità, competenze e sviluppo costante delle persone.

Alcuni di questi provvedimenti, peraltro, avvengono in assenza di comprovate esigenze tecnico-organizzative ed **in spregio alle norme in tema di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alle norme sancite dalla L.104/1992.**

Risultano, peraltro, **in stridente contrasto con la stessa certificazione della parità di genere** che, al contrario, dovrebbe confermare l'impegno della Banca nel suo percorso di valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità, considerati elementi fondamentali del modello di sviluppo sostenibile al centro del Piano industriale 2022-2026. Ma non è quello che accade sul nostro territorio!

Noi infatti pensiamo che allontanare ulteriormente dal luogo di residenza, senza ascoltare e rispettare le esigenze dei genitori che vivono situazioni particolari (categorie fragili, madri/padri single, madri/padri che si prendono cura degli anziani genitori malati, etc.) risulti in aperto contrasto con la certificazione appena ottenuta sia sul piano della tutela della genitorialità, sia su quello della conciliazione vita-lavoro. Queste situazioni, al contrario, si avvicinano pericolosamente a esempi negativi di **gender- washing e/o di pink-washing.**

Come appare non sostenibile ed incoerente con una corretta gestione del personale la scelta di organizzare, unitamente alle società prodotte, "eventi promozionali" alle 18:00 - ben al di fuori dell'orario di lavoro coinvolgendo colleghe/colleghi, senza preoccuparsi della distanza che dovranno percorrere e dei loro impegni familiari.

È ora di smetterla con questa politica aziendale che non ascolta le esigenze delle persone, che tende ad escludere anziché includere, che non offre pari opportunità a tutti. **I dipendenti del Monte meritano maggiore rispetto!**

Cosenza, 23 gennaio 2024

I Segretari RRSSAA dei Territori di Cosenza - Lamezia Terme



MPS Rsa Cosenza e Lamezia Terme: dal greenwashing al pinkwashing

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

FISAC CGIL – UILCA – UNISIN