



LUCI ED OMBRE

La memoria corre ad un recente passato, quello della fusione Nexi – SIA e del rinnovo del CIA di Gruppo: uno stile di leadership autoritario, presunzione, scarsa empatia, atteggiamenti discutibili nel modello “io comando, tu esegui”. Ve lo ricordate?

Sono atteggiamenti sbagliati, purtroppo a volte presenti nei momenti di incertezza e difficoltà. L’Azienda invece dovrebbe adoperarsi affinché il management rappresenti un modello d’integrità, che costruisca fiducia attraverso l’esempio.

Abbiamo percepito alcuni segnali che, purtroppo, sembrano andare in altra direzione.

Da un lato i colleghi ci segnalano con maggiore frequenza comportamenti discutibili da parte di alcuni responsabili. Pressioni e in alcuni casi attacchi personali portano a un senso di frustrazione. L’ aumento dei carichi di lavoro e delle ore lavorate (non sempre riconosciute), a volte anche accompagnate da un mancato pieno riconoscimento del diritto alla disconnessione, causano stress. Le pretese di fruizione di spettanze in tempi e modi non dovuti (e.g. le ex festività), risposte sbrigative e confuse creano sfiducia e disaffezione.

L’aumento delle contestazioni disciplinari e valutazioni poco trasparenti basate su criteri “statistici” incentivano una competizione non costruttiva fra colleghi facenti parte di uno stesso ufficio. A questo si aggiunge la consuetudine di investire sempre di più sui consulenti, scelta che porta a svilire il personale interno e creare distacco e disaffezione.

Ci chiediamo se queste siano iniziative di alcuni singoli, che peccano di un mal riposto “eccesso di zelo”, oppure se siano il segnale di una mutata “cultura” aziendale, calata dall’alto dai nostri vertici con lo scopo di aumentare la produttività a “qualsiasi costo”.

Dall’altro lato ci sono le relazioni industriali, che hanno impatto sui colleghi e che riflettono lo stesso mutato atteggiamento descritto.

Su questo argomento segnaliamo la disdetta del telelavoro per alcuni colleghi, senza che sia stata fornita una motivazione razionale alle rappresentanze sindacali e senza che l’azienda abbia proposto una soluzione equa in alternativa.

Anche le decisioni di non sostenere più il CRAL aziendale e di non rinnovare, con brevissimo preavviso, la scadenza dei buoni pasto, sono segno di scarsa attenzione verso i colleghi; relativamente alle ferie smentiamo categoricamente il contenuto di una mail aziendale in cui se ne paventa la “decurtazione”, si tratta di una vuota minaccia senza alcun fondamento giuridico.

Vero: i buoni pasto vanno utilizzati, le ferie vanno fruito entro l’anno o stabilito un eventuale piano di rientro; è un invito diretto ai colleghi ma anche e soprattutto all’Azienda per quegli uffici in carenza di organico, in difficoltà ad organizzare l’assenza temporanea anche di un solo collega.



A questo elenco mancano argomenti ben noti, fondamentali e urgenti, quali l'equiparazione economica dei contratti attualmente presente in tutto il gruppo, argomento fonte di fortissimi malumori, e la mancata mappatura dei principali ruoli lavorativi, prevista nel CIA ad oggi in vigore e che ad oggi risulta essere un manifesto inadempimento contrattuale.

È giusto non dimenticare anche i segnali positivi di cui è necessario rendere merito, ad esempio un CIA di tutto rispetto, alcune apprezzabili iniziative sul benessere e un recente buon accordo di Help Line, anche se su quest'ultimo permane una criticità che è ragionevole e di buon senso venga superata.

Non comprendiamo, a volte, questa dualità contrastante, quasi di opposte azioni ed intenzioni da parte dell'Azienda; è tempo di sostenere la rotta nell'unica giusta direzione, evitando beccheggi e rollii, così da ristabilire un clima di rispetto, trasparenza e condivisione.

Le OOS del Gruppo NEXI