



## **LETTERA AGLI ISCRITTI UNISIN DELLA FILIALE DIGITALE IN SARDEGNA.**

Care colleghe e colleghi,

Mi sento in dovere di condividere con Voi tutti, alcune riflessioni che riassumono la mia valutazione sindacale relativamente all'anno appena trascorso e alle prospettive per il 2024, allo scopo di portarle all'attenzione dell'azienda nei prossimi incontri sindacali, pur avendolo già fatto nel recente passato.

Tali considerazioni, oltre a rappresentare il mio pensiero, sono anche il frutto di una serie di interlocuzioni con colleghe e colleghi iscritti alla nostra organizzazione sindacale e al confronto con i colleghi iscritti con altre sigle o non iscritti al sindacato, con cui mi capita spesso di dialogare.

Innanzitutto, credo sia doveroso evidenziare gli importanti risultati conseguiti dalla Filiale Digitale in Sardegna, sottolineati in più circostanze nel corso dell'anno dai vertici aziendali, grazie all'impegno costante di tutti i colleghi e alla professionalità che caratterizza la Filiale Digitale di Cagliari e il distaccamento di Sassari nel suo complesso.

Il risultato aziendale particolarmente lusinghiero è la miglior tutela possibile per la stabilità lavorativa, oltre a favorire un forte radicamento della Filiale Digitale nel nostro territorio regionale.

Per questa ragione auspico che nel corso del 2024, il gruppo Intesa Sanpaolo, decida di aprire la seconda sala in Sardegna, nella provincia di Sassari, per consolidare ulteriormente la presenza aziendale nel territorio, come in più circostanze richiesto da tutte le Organizzazioni Sindacali unitariamente nel corso degli incontri trimestrali.

In attesa dell'apertura della seconda sala in Sardegna, chiederemo che venga potenziato il presidio di Sassari, magari mettendo a disposizione un locale aziendale più ampio e idoneo, in modo da poter predisporre ulteriori postazioni di lavoro che consentano ai colleghi residenti in quel territorio di lavorare in presenza, anche contestualmente, senza doversi sottoporre a turnazioni.

Sono convinto che il potenziamento e l'ampliamento della Filiale Digitale nel nostro territorio, debba essere la risposta migliore che l'azienda possa dare a tutti i colleghi, per premiare l'impegno che tutti i lavoratori hanno dimostrato in questi anni, da cui derivano i risultati positivi di cui sopra.

Fatta questa lunga premessa, mi sento in dovere di esprimere alcune valutazioni relative al clima aziendale, convinto che lo sviluppo di buone prassi e relazioni fra i colleghi, il direttore della filiale e i coordinatori, siano indispensabili per il conseguimento di risultati positivi anche nell'esercizio in corso, da non dare mai per scontati.

Spesso, nel corso del 2023, ci siamo soffermati a discutere e analizzare collettivamente il risultato dell'Altimetro che, in diverse circostanze, si è rivelato al di sotto delle attese aziendali, creando diversi malumori. Per altro, la costituzione di gruppi di lavoro per analizzare il processo e le cause che hanno portato ai risultati negativi, non ha prodotto gli effetti desiderati e non ha invertito la tendenza.

Non disponendo, purtroppo, di una ricetta atta a garantire scientificamente un risultato migliore, propongo alla Vostra attenzione un ragionamento empirico, frutto non solo delle mie convinzioni, ma di diversi suggerimenti che ho raccolto, dialogando costantemente con i colleghi, nei momenti di pausa dal lavoro.

Il risultato derivante dall'Altimetro non è solo la traduzione e la sintesi numerica del clima aziendale, ma rappresenta il livello di soddisfazione dei colleghi nel percorso professionale.

Il livello di soddisfazione o di insoddisfazione di ognuno di noi, non deriva solo ed esclusivamente dalle prospettive di carriera e di guadagno, ma rappresenta la somma di tanti piccoli fattori e/o avvenimenti che si verificano nel corso del tempo.

Per avvalorare il ragionamento, faccio di seguito alcuni esempi che si sono verificati nel recente passato e che, verosimilmente, potrebbero palesarsi in futuro:

- ❖ La richiesta dei colleghi di fruizione di permessi contrattuali, in alcuni casi non è stata soddisfatta, con il diniego arrivato all'ultimo istante, attraverso il programma aziendale utilizzato per lo scopo (CALABRIO), mettendo in seria difficoltà i colleghi che magari dovevano sottoporsi a una visita medica oppure dovevano assolvere a un impegno familiare. Il diniego, come detto, in alcuni casi è stato comunicato all'ultimo momento, nonostante la richiesta sia stata effettuata nei tempi (congruo anticipo) e nei modi previsti dalle prassi aziendali.
- ❖ La richiesta aziendale di straordinari, in particolare nei giorni festivi, andrebbe programmata e avanzata per tempo (con largo anticipo), in modo da consentire ai colleghi di poter coniugare le esigenze lavorative con quelle personali, garantendo una turnazione effettiva. Mentre in alcuni casi il lavoro nei giorni festivi è diventato, nei fatti, obbligatorio.

Potrei proseguire con altri esempi anche di fatti verificatisi recentemente, ma ritengo siano sufficienti quelli evidenziati per spiegare e capire che, talvolta, il disagio deriva da situazioni apparentemente irrilevanti, ma sostanziali nella percezione del clima aziendale.

Anche da questi aspetti discende il giudizio più o meno positivo che esprimiamo nel segreto dell'urna quando siamo chiamati a rispondere al questionario aziendale denominato "Altimetro". Ritengo sia utile che l'azienda rifletta sul tema, se davvero si vuole contribuire a modificare in meglio il clima aziendale, da cui deriva anche la motivazione con cui quotidianamente ci "rechiamo" a lavoro.

Per questa ragione ritengo utile ribadire (l'ho fatto in alcune riunioni sindacali ma non solo) che il rapporto lavorativo è regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale, dagli Accordi Sindacali Aziendali e dalla normativa di legge in materia di lavoro, prevista dal nostro Ordinamento.

Fermi restando questi capisaldi, è necessario adoperarsi -sempre- con la volontà e la capacità di mediazione, per trovare la soluzione più congrua che tenga conto dei vari interessi, evitando che un piccolo problema possa generare un conflitto più ampio.

Tutto ciò è, innanzitutto, responsabilità aziendale, ma anche noi dobbiamo adoperarci per giungere a una soluzione condivisa, in cui il piatto della bilancia non penda sempre dalla stessa parte e mai dall'altra.

Per queste ragioni è necessario trovare – sempre- un punto di equilibrio.

Con questi principi e convinzioni io, personalmente, cerco di operare da un punto di vista sindacale, per tutelare non solo gli iscritti ad UNISIN, ma tutti i colleghi (anche non iscritti) che mi consultano anche, solamente, per conoscere il mio punto di vista sui temi più vari.

Nei rapporti di lavoro è sempre utile e consigliabile fare riferimento alle norme contrattuali che si compongono di diritti e di doveri, evitando di “mettere in campo” azioni di qualunque natura che, anche involontariamente, tendano a mettere in discussione i diritti o sottovalutare i doveri. Il rapporto in azienda deve essere maturo, in quanto siamo tutti adulti, evitando di sconfinare nel paternalismo da parte dei più esperti nei confronti dei più giovani, limitandosi a mettere a disposizione la propria esperienza, sempre nel rispetto reciproco.

Con il giusto approccio da parte di tutti si può ambire al raggiungimento di importanti traguardi, oltre a costruire un clima aziendale migliore nell’interesse di ciascuno e di tutti i colleghi. In qualità di rappresentante sindacale farò qualsiasi cosa pur di garantire il rispetto dei diritti, provando a coniugare l’interesse di ognuno con quello generale.

Porterò all’attenzione dell’azienda queste riflessioni per ribadire che solo con il rispetto dei diritti e dei doveri si può ambire alla costruzione di un buon clima nel luogo di lavoro, da cui derivano i risultati aziendali e il benessere di tutti i colleghi.

Prendo l’impegno, dopo la tornata assembleare per il rinnovo del Contratto, di dedicare un’assemblea sindacale alle nostre vicende della Filiale Digitale: sono convinto che dalla discussione e dal confronto si possano raggiungere buoni risultati, non solo aziendali ma anche sul fronte delle tutele, tema a cui faccio riferimento nell’esercizio del ruolo.

Un caro saluto.

Andrea Contini

Coordinatore Regionale UNISIN Intesa Sanpaolo.

Cagliari, 19 gennaio 2024.