C’è da rimanere sbigottiti e increduli dopo aver sentito le parole del Direttore Generale nel corso dei diversi Road Show Commerciali sulle Lavoratrici e sui Lavoratori del nostro Gruppo. Affermazioni che in alcuni di questi incontri non sono state “chiare” per stessa ammissione del Dott. Tosti che ha ritenuto di volerle esplicitare in modo più comprensibile nel corso del “Road Show Commerciale” del 17/10/2022, al quale le Lavoratrici e i Lavoratori di Sara hanno potuto assistere grazie alla diretta in streaming.

Pur sforzandosi di sorvolare sul singolare punto di vista del DG sul rinnovo del CCNL relativamente alla parte economica, il tutto mentre i salari stanno perdendo il 9% del loro potere d’acquisto per le note ragioni internazionali, Alberto Tosti ha affrontato nel suo intervento il tema del lavoro in presenza. Al netto di alcune considerazioni già ampiamente note, ciò che è da ritenere offensivo è il messaggio di sostanziale disprezzo che perviene dal DG nei confronti dei dipendenti.

Informiamo anzitutto il dott. Tosti che in Sara (come in tutte le altre aziende del comparto) NON si lavora “…quattro giorni e mezzo…”, ma è previsto un orario di lavoro settimanale di 37 ore distribuito da decenni su quattro giorni da otto ore e un giorno, il venerdì, da cinque ore. Aggiungere poi ” …quattro giorni e mezzo…chi più, chi meno…” è ulteriormente offensivo, perché fa passare chi rispetta l’orario di lavoro di 37 ore come un lavativo.

Non bastasse, il DG ha dipinto i Lavoratori e le Lavoratrici di Sara come una massa di irresponsabili che nelle pieghe delle comodità dello smart working, fosse anche di un solo giorno a settimana, accantonerebbero totalmente la propria professionalità e responsabilità, che evidentemente lui disconosce totalmente, nella grottesca storiella del collega che deve dare una informazione ad un altro il venerdì a mezzogiorno e finisce che passa una settimana prima di riuscire a trasmetterla.

Ci chiediamo dove sia stato in questi due anni e mezzo e che tipo di rappresentazione abbia del modo con cui hanno lavorato e continuano a lavorare i dipendenti in smart working per fare simili affermazioni.

Vien da pensare che a questo punto il problema non sia più solo una differente scelta di tipo organizzativo che ha portato l’Azienda a decidere la riduzione ad un giorno di SW e in prospettiva, se stiamo alle parole del DG, di eliminarlo del tutto, ma che sia l’effetto del giudizio negativo e offensivo sull’operato dei dipendenti di sede e in generale ad aver portato a questa scelta, nonostante i risultati positivi di questi anni e le precedenti valutazioni positive dallo stesso Tosti espresse.

Cambiare opinione è legittimo. Fare una differente scelta organizzativa altrettanto.
Offendere l’impegno, la professionalità e la responsabilità più volte riconosciute dallo stesso management di oltre 600 Lavoratrici e Lavoratori non è consentito a nessuno, tanto meno al Direttore!

Parlare di sperimentazione quando le decisioni sono già state assunte è incoerente; parlare di rapporto fiduciario che non può prescindere dalla presenza significa manifestare l’inesistenza del rapporto stesso; parlare di deregolamentazione dell’orario di lavoro e di deleghe lavorative diverse dalle previsioni contrattuali a favore di accordi personalistici con il

capo ed il successivo confronto tra capi e OOSS, sono elementi che denotano una idiosincrasia da parte del nostro D.G. rispetto alle norme previste dal CCNL e dal CIA.
Farlo poi di fronte ad una platea comunque di soggetti esterni, sebbene qualificata come quella degli Agenti, è ancora meno comprensibile.

Riteniamo pertanto doveroso un chiarimento che abbia l'obiettivo di ripristinare il rapporto fiduciario tra il Management e i Dipendenti del Gruppo Sara.

Roma, 18 ottobre 2022

FIRST/CISL – FISAC/CGIL – FNA – SNFIA – UILCA/UIL