



### NELLA DIMORA DEGLI DEI

Morto un papa se ne fa un altro, se uno cambia, **il sistema continua**: pillola di banale realismo.

Grande parte di questo sistema, quello che continua, è costituito dai lavoratori, è con loro che la nostra azienda ed i sindacati devono sempre fare i conti.

Ma lassù, nella “**dimora degli dei**”, le cose vanno sempre per il verso giusto, anche quando vanno male: stipendi stellari, buone uscite da favola. Non vogliamo entrare nel merito di questo argomento, chiunque può farsi la propria opinione esaminando il documento “*Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*”, facilmente reperibile su internet, che riporta le prebende destinate al management dell’Azienda.

Le ultime dichiarazioni contestuali al subentro del nuovo CEO (a cui auguriamo sinceramente un grande in bocca al lupo per lui e per tutti noi), parafrasando la frase famosa “mancò la fortuna, non il valore”, ci raccontano che non mancò un ottimo piano industriale, ma la sua attuazione.

Riteniamo tale dichiarazione, **fortemente criticabile, un’autoassoluzione** da parte di coloro che dimorano lassù, convinti forse di essere depositari di una sorta di dono dell’infallibilità.

La colpa non è della strategia o del piano industriale, peraltro **MAI presentato alle rappresentanze sindacali, nonostante le richieste**, bensì di chi deve attuarlo, del medio management e in ultima istanza della base lavorativa. “Bisogna essere più veloci, più efficienti” nel realizzare le cose; a noi non piace questo approccio e ci fa temere per le possibili ripercussioni in un contesto dove carichi di lavoro e stress sono già ampiamente denunciati.

Ci pare una scelta precisa di attribuzione della responsabilità che noi non condividiamo e che temiamo sia una nuova campagna di giustificazione dell’aumento dei carichi di lavoro, auspichiamo che la leva al miglioramento non sia la pressione sulle persone.

Ci sono anche le cose positive, che non abbiamo mai ommesso di riconoscere.

La campagna di wellbeing e famiglia, recentemente lanciata dall’azienda, sembra andare in questa direzione e ce ne compiacciamo, anche se è stata accompagnata dalla chiusura dei corsi benessere svolti in sede, attività tanto apprezzata da molti nostri colleghi.

Ci aspettiamo che le iniziative non siano solo azioni di “marketing interno\*\*”, ma che siano di sostanza\*\*, che non si sostituisca l’azione con la narrazione, atti simbolici a basso impatto; gli interventi non dovrebbero essere “reversibili” (pardon, sperimentali), dovrebbero trasformarsi in diritti acquisiti, diversamente si rischia di cadere

nella retorica senza la pratica.

Certamente atti concreti sono la volontà dichiarata (al momento) di superamento delle disparità contrattuali e il mancato assorbimento degli aumenti del CCNL, apprezzati e riconosciuti.

Al tempo stesso chiediamo di essere coinvolti costantemente su qualsiasi iniziativa venga intrapresa che abbia impatto sui lavoratori, cosa che non sempre avviene e di cui ci lamentiamo.

Vorremmo inoltre rimarcare che quello che abbiamo ottenuto negli anni non è stato un atto di generosità da parte dell'azienda; anche se **l'odierna narrazione tenta di modificare la nostra memoria collettiva.**

Noi abbiamo bene a mente gli eventi che hanno portato ad avere un CIA come quello di cui l'azienda, giustamente, si vanta: sono stati momenti di lotta e mobilitazione che ci auguriamo non ci ritrovino protagonisti con le prossime scadenze in vista.

È interesse dell'azienda ascoltarci ed interpellarci. Apprezziamo le iniziative intraprese verso i colleghi, ci piacciono anche quelle volte al mantenimento del potere di acquisto dei lavoratori, così fortemente eroso da alcuni anni a questa parte ed è anche su questo che concentreremo le nostre attenzioni.

Torniamo, per concludere, al documento citato all'inizio relativo alle politiche di remunerazione del top management. Abbiamo perso clienti importanti, le azioni sono al minimo, il clima in azienda non sembra eufemisticamente essere dei migliori, ma certe cose, per qualcuno, vanno sempre e comunque per il meglio. Non siano i lavoratori già fortemente colpiti dai picchi inflazionistici a pagarne le conseguenze.

Ci auguriamo che questo messaggio arrivi anche lassù, nella dimora degli dei.

9 Aprile 2026

**Le OO.SS. del Gruppo Nexi**