

Crasti: noi estremisti? Sì, Grazie! - Risultato sciopero straordinari

Tagged as : [apartitico](#), [apolitico](#), [Fabi](#), [First Cisl](#), [Fisac Cgil](#), [fondo esuberi](#), [UilcaUnisin](#)

Date : 31 Gennaio 2019



Dal 2014 le Organizzazioni Sindacali Aziendali di Banca di Asti hanno firmato ben 3 accordi di accesso al Fondo di solidarietà, in pratica uno ogni 3 anni. Tale strumento ha portato molti colleghi a poter accedere ad una sorta di prepensionamento. In questi accordi i sindacati avevano il compito di difendere i livelli occupazionali. La Direzione Aziendale aveva invece l'obiettivo, come tutte le banche, di ridurre i costi del personale. Queste operazioni che hanno dato la possibilità a molti giovani di trovare occupazione non sono però riuscite a ridurre il carico di lavoro sul personale attivo. Anzi, questo carico risulta aumentato. La Direzione Aziendale, in modo del tutto evidente, non ha fatto i conti con la velocità e la frequenza con la quale cambiano le normative, le versioni dei programmi, le procedure e il catalogo prodotti. Un maggior uso della tecnologia e della digitalizzazione, sia da parte della clientela che da parte dei colleghi, non ha portato allo sperato risparmio di tempo di lavoro. Per verificare quanto appena detto basta intervistare i lavoratori: la maggior parte di loro non ritiene di avere tempo sufficiente per svolgere anche solo l'ordinario. Figuriamoci se viene chiesto sviluppo, nuovi clienti, vendita di nuovi prodotti, aggiornamenti formativi. Tutto questo ha gravato su un fattore, quello umano, che rimane scarso, stressato e demotivato.

E' per questo che se non si vuole arrivare al burn-out (esaurimento) di molti colleghi, occorre aumentare il personale. Se la Direzione della Banca, in modo prudentiale, tiene stretti i cordoni dei costi del personale, non può fare la stessa cosa il sindacato. E' proprio su questo punto che ci siamo divisi. Noi della Fisac Cgil siamo sempre partiti dallo stato di benessere dei colleghi. Lo straordinario che diventa ordinario non è sostenibile a lungo. La Direzione Aziendale invece lo considera un necessario male minore. E così le altre sigle. Ma perché le altre sigle seguono supinamente quanto imposto dalla Direzione Aziendale? Sono "convinti"? Timidi? Mal consigliati?

Andiamo a vedere come è nata questa situazione. Nel marzo del 2014 ci fu il primo braccio di ferro: in quella trattativa del Fondo Esuberi, durata ben 4 mesi, erano presenti alle trattative sia Demartini che Falletto. Si dovevano decidere le modalità per prepensionare volontariamente 150 colleghi. Su questo l'azienda aveva previsto una somma da spendere, poteva usarla per incentivare gli esodandi volontari o per assumere dei giovani che li rimpiazzassero. Demartini dapprima disse che di assunzioni non se ne parlava. Poi visto che noi (soprattutto noi della Fisac Cgil) pretendevamo solo assunzioni, Demartini fece una dichiarazione in tono aulico al Tg3 Regionale: *"Che i sindacati si mettano d'accordo! O incentivi agli esodandi o le assunzioni"*. Bene. Sembrava fatta. Ma la Fabi, che aveva molti iscritti tra gli esodandi, non era d'accordo a puntare sulle assunzioni senza garantire una buonuscita agli esodandi. In pratica voleva ricoprire d'oro i già fortunati colleghi che accettavano di andare nel Fondo Esuberi (che di fatto è una già cospicua pensione anticipata di 5 anni). Iniziammo così una serie di incontri per trattare le

assunzioni. Cercammo di comporre le differenze e tutte le sigle insieme chiesero 100 assunzioni. Falletto ribatté con 10. **Alla Fabi bastavano. Solo 10 assunzioni su 150 uscite.** A noi della Fisac Cgil no. Falletto salì a 25. Alla Fabi e alla Uilca bastavano. A noi della Fisac no. Falletto arrivò a 40 e a Fabi, Uilca, Unisin e First-Cisl andava bene. A noi della Fisac Cgil no; proponemmo di arrivare a 80 assunzioni suddivise su 2 anni. Dopo diverse settimane la Direzione accettò la proposta Fisac Cgil e dopo un'incontro di 17 ore riuscimmo a limitare anche i trasferimenti selvaggi tra le province di Asti e Biella. Dopo qualche mese, l'azienda si accorse addirittura che per sostituire 180 persone (furono 30 più del previsto gli esodati) servivano altre 26 assunzioni, e così si arrivò a 106 assunzioni totali.

Per noi della Fisac Cgil assumere tanti giovani aveva il doppio vantaggio: dare un futuro a giovani in cerca di stabile occupazione ed evitare che chi rimaneva in azienda dopo l'esodo non venisse schiacciato dai carichi di lavoro, vista la riduzione secca di personale. Cosa non ci piacque:

1 - che l'azienda si facesse bella tramite enormi cartelloni pubblicitari che declamavano le 106 assunzioni come il loro più bell'investimento quando tali assunzioni sono state frutto di una strenua resistenza da parte nostra.

2 - che gli altri sindacati ci descrivano come quelli estremisti, quelli che fanno politica, quando senza noi "estremisti" della Fisac Cgil solo pochissimi giovani sarebbero stati assunti.

Ovviamente non è che ci aspettiamo riconoscenza personale. La Fisac Cgil si impegna per le cose che ritiene giuste, anche se ha tutti contro. Tuttavia il fatto che diversi giovani si siano iscritti a quei sindacati che erano pronti a firmare un accordo che non prevedeva la loro assunzione, fa un po' riflettere. D'altronde il dettaglio delle trattative che avete appena letto non abbiamo mai pensato di presentarlo in modo ufficiale, almeno fino ad oggi. Questo perché la richiesta dei colleghi di unitarietà tra le sigle è sempre stata molto forte e quindi, tutto sommato, essendo riusciti ad imporre negli accordi la nostra linea, cioè quella del massimo numero di assunzioni dei giovani, alla fine non ci importava far sapere più di tanto di chi fosse il merito. Nel 2017 si ripropose lo stesso cliché. Nel 2018 invece abbiamo avuto dalla nostra anche l'Unisin, mentre Fabi, Uilca e First-Cisl puntavano sempre ad assumere meno giovani possibile (8 contro la nostra richiesta di 39).

Ma adesso, non per nostra iniziativa, è cambiato tutto. Fabi, First-Cisl, Uilca e - ahinoi - anche l'Unisin stanno avallando senza alcuna opposizione la situazione di carenza di personale nel quale versa la nostra banca. A tutti i colleghi, soprattutto ai più giovani, in particolare a quelli assunti dal 2014, chiediamo di fare la differenza. Valutate quale sia il sindacato che ha tutelato l'occupazione con fatti concreti.

In questo momento le linee di politica sindacale aziendale delle altre sigle (che attualmente occupano il primo tavolo di trattativa) non si differenziano per nulla dalla linea della Direzione aziendale. E questo sarà drammatico quando si arriverà a trattare l'armonizzazione dei contratti integrativi tra i dipendenti di C.R.Asti (migliore) e quelli di Biver (peggiore). Tuttavia una promessa la possiamo fare fin da subito: noi della Fisac Cgil, relegati al secondo tavolo a ratificare gli accordi del primo tavolo, venderemo cara la pelle. Non accetteremo alcun accordo a perdere, anche perché molti colleghi, sebbene iscritti ad altre sigle, aspettano solo un accordo truffa per bocciarlo in assemblea (sempre se le altre sigle si degneranno di farlo votare ai lavoratori!) e noi siamo pronti a proclamare non più solo scioperi degli straordinari.

RISULTATO DELLO SCIOPERO DEGLI STRAORDINARI

Circa il 90,5% dei colleghi non ha effettuato straordinari nelle 8 giornate di sciopero proclamate dal 28/12/18 al 15/01/2019. Dopo un simile risultato crediamo che le altre sigle sindacali debbano tornare sui propri passi e, assieme alla Fisac Cgil, ripartire in modo unitario dai bisogni dei lavoratori. Solo tutti insieme potremo far cambiare idea alla Direzione Aziendale. Ricordiamo che l'area di Alba-Cuneo non è la sola ad aver subito tagli di personale; in quell'area però, oltre a tagli di 2 o 3 risorse, vi è stata la sciagurata idea di polarizzare il personale sulle filiali più produttive, lasciando sguarnite quelle che non avevano raggiunto i risultati sperati. Il tutto senza modificare alcunché su prodotti, mansioni, obiettivi, ma solo riducendone gli organici.

Asti, 31/01/2019

RSA FISAC CGIL C.R.ASTI