

NON CEDERE ALLA RASSEGNAZIONE, REAGIRE E CAMBIARE L'ATTUALE STATO DELLE COSE

Lo scenario attuale fa capire (ma non giustifica) perché, di fronte al degrado della situazione lavorativa prevalga la passività.

Gli accordi sindacali passano sulla testa dei lavoratori senza che venga mai chiesto il loro parere: oramai il diritto di assemblea è stato sequestrato!

L'anno scorso sono state accettate dai sindacati firmatutto le assunzioni miste (metà promotori, metà dipendenti) e si sono anche vantati di aver dato diritti a chi non ne aveva. La tesi era che l'azienda avrebbe reclutato promotori sul mercato, per aumentare le AFI, offrendo loro la stabilità di un contratto part time.

In realtà, le ultime assunzioni, propedeutiche al "contratto Minotauro", sono degli stage durante il quale il neoassunto, che ancora deve dare l'esame da promotore, si avvia ad un futuro incerto e precario, potendo contare solo sul magro stipendio da part time.

Il recente accordo di secondo livello è stato un maquillage dell'accordo passato, firmato sotto dettatura aziendale (la trattativa si era svolta senza uno straccio di piattaforma da parte sindacale, sulla base delle slide aziendali).

Lo stato di incertezza e di precarietà per i lavoratori che inseguono inquadramenti e consolidamento di livelli, sono la conferma che l'azienda ha preteso e ottenuto quanto voleva.

La stessa rinuncia (o incapacità) a contrattare il premio aziendale, in larga misura delegato ai destini del Lecoip inventato dall'azienda, dà la misura della totale subordinazione progettuale e ideale dei sindacati firmatari alla controparte (anche se oramai la parte sembra essere una sola).

Come si esce da questa situazione?

Con un'assunzione di responsabilità cosciente da parte di chi vuole cambiare l'attuale stato di cose.

La legislazione attuale consente alle aziende di scegliersi gli interlocutori più comodi, se posizioni alternative non hanno la forza di imporsi al loro posto.

E' necessario dare forza ad un punto di vista autonomo dei lavoratori, cominciando a liberarsi dei modi di pensare che vengono imposti.

Innanzitutto il sindacato non deve servire per garantire favori individuali (peraltro più millantati che reali), ma per conquistare tutele collettive dove ognuno possa poi far valere i propri legittimi interessi.

Spesso ci sentiamo obiettare che la Cub Sallca è un sindacato “non riconosciuto”. Un’espressione che tende a riassumere ed a semplificare il fatto che non siamo firmatari di contratto, ma che rivela comunque un’idea subalterna di sindacato, che dovrebbe essere “riconosciuto” dall’azienda.

Ma un sindacato deve intanto essere riconosciuto e legittimato dai lavoratori, non deve chiedere il permesso alla controparte!!

Sui temi della rappresentanza e della democrazia sindacale non ci soffermiamo in questa sede, chi volesse approfondirli può chiederci il documento di approfondimento che abbiamo prodotto.

Una cosa però sia chiara: **la Cub Sallca non sceglie deliberatamente di non sedere al tavolo di trattativa**, ma ne viene escluso dalla controparte con la piena approvazione delle altre sigle sindacali.

Che la Cub Sallca abbia raggiunto una soglia di rappresentatività è stato confermato dai risultati che i nostri candidati ottengono, ormai da più di un decennio, nelle elezioni per gli Enti del Welfare aziendale del Gruppo Intesa Sanpaolo (un indicatore certo indiretto ma, comunque sia, si tratta delle uniche occasioni nelle quali i bancari possono votare...) dove i consensi che raccogliamo superano di gran lunga il numero dei nostri iscritti: un risultato inverso a quello dei maggiori sindacati firmatari, che spesso faticano a ottenere il voto della metà degli aderenti che dichiarano!

In queste occasioni si scatena una gara di solidarietà: da ogni parte d’Italia decine di colleghi e colleghe si attivano per raccogliere le firme necessarie per presentare le nostre liste (siamo gli unici a doverlo fare).

Tutto questo fa piacere e ci rende più forti ed autorevoli nei confronti della controparte ma, nel lungo periodo, non è risolutivo.

Anche la nostra esperienza negli organismi aziendali dovrà essere oggetto di analisi: non siamo lì per scaldare poltrone, ma per essere utili ai lavoratori. Troppo spesso i nostri rappresentanti nei CdA lamentano il fatto di essere scavalcati dagli accordi delle “fonti istitutive”, cioè azienda e sindacati firmatutto.

Per questo, se si vuole cambiare, serve uno scatto.

Dobbiamo rafforzare il sindacato di base, creare una rete capillare di quadri e contatti sindacali, contrastare sul terreno i soprusi quotidiani, costruire il punto di vista autonomo dei lavoratori e farlo valere.

Questo non è solo un appello ad iscriversi al sindacato di base, ma ad impegnarsi in prima persona perché il sindacato siete voi.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.orgsallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>