



A TUTTO IL PERSONALE DELLA CARIFANO SPA

Dopo aver letto i contenuti degli interventi della FISAC CGIL della Carifano, apparsi in un volantino interno e sulla stampa locale di questi giorni, pur se a malincuore perché consapevoli di alimentare le polemiche, di fronte a tanta virulenza ci vediamo costretti a dare qualche risposta.

Al di là delle sigle sindacali di appartenenza, siamo tutti convinti che in Carifano la pesantezza del clima e dell'ambiente di lavoro hanno ormai raggiunto una soglia di saturazione tale dalla quale è ora di rientrare.

Siamo tutti altresì convinti del fatto che il personale sta sopperendo a spese della propria salute e del proprio tempo di vita personale, con maggiori carichi di lavoro e con orari impossibili, alle numerose carenze dell'azienda e del gruppo.

Sicuramente a questa situazione si aggiunge ora anche il carico dell'Euro che, come tutti sappiamo riguarda tutti coloro che cambiano e incassano soldi (persino ai caselli autostradali, che danno il resto in Euro, si stanno facendo fare chilometri di fila ai cittadini). Pensiamo però, e l'abbiamo già scritto nel nostro precedente volantino e ribadito nell'ultima assemblea, che sottoscrivere un accordo come quello del 30 novembre scorso non significa smobilitare ma, al contrario, l'accordo ha un senso solo se viene tenuta alta l'attenzione di tutto il personale.

Tuttavia, **la sottoscrizione dell'accordo del 30 novembre era necessaria** perché, da un lato si dovevano trovare **soluzioni immediate ed urgenti all'imminente problematica dell'Euro** (10 assunzioni, va ricordato per rispetto della verità, era esattamente la richiesta fatta dalle OO.SS. all'azienda e dalla stessa non ritenute indispensabili), dall'altro occorre trovare **un terreno comune di confronto con l'azienda sulle non più rinviabili problematiche della formazione professionale, della micro-organizzazione aziendale e dei ritmi e carichi di lavoro.**

Questioni di fondo che, lo ribadiamo, **non sono di immediata soluzione** e che non possono risolversi con provvedimenti slegati fra loro. Ad esempio, sulla problematica degli organici: se la necessità di nuove assunzioni a tempo indeterminato, fatto sul quale conveniamo in termini di principio, non si accompagna ad un serio e puntuale lavoro sulla micro-organizzazione in filiale ed in direzione, come si può quantificare il numero delle

persone da assumere? E soprattutto per fare cosa? Per aumentare i problemi organizzativi, peraltro già enormi, in filiale?

In effetti su questo argomento, proprio per questa difficoltà, non siamo stati in grado di articolare unitariamente una proposta all'azienda ma abbiamo semplicemente chiesto l'avvio delle procedure di selezione del personale per poi, correttamente, verificare il fabbisogno di incremento degli organici in relazione alle risultanze del lavoro di micro-organizzazione.

Ora, poiché l'accordo non solo recepisce in più parti il testo delle nostre proposte del 12 novembre ma sancisce anche l'impegno dell'azienda a "mettere in atto tutti gli interventi ritenuti necessari anche alla luce delle nostre considerazioni", a cosa si riconduce il problema degli organici non affrontato nell'accordo? Stando alle richieste unitarie, se si esclude il lavoro straordinario del quale diremo dopo, principalmente all'avvio delle procedure per la selezione di personale. La qual cosa ci sembra vagamente strumentale considerando che:

- i 10 lavoratori interinali saranno in servizio fino alla fine di marzo (un mese in più rispetto alla "duality" Lira/Euro) ed in tale periodo, in relazione alle prime risultanze del lavoro di micro-organizzazione che partirà dal mese di febbraio e del quale seguiremo l'evoluzione, si possono prendere opportune decisioni verso la soluzione di nuove assunzioni;
- i primi quattro nuovi posti a part-time (che nel corso del 2002 sono 12 e non 10) partiranno dall'1/4;
- fare una selezione di personale da assumere, con le attuali modalità contrattuali e di legge non richiede tempi lunghi.

Sul lavoro straordinario vale in parte quanto già detto per gli organici: il suo contenimento potrà manifestarsi concretamente quando, a seguito del lavoro di micro-organizzazione, si potrà quantificare con buona approssimazione il fabbisogno di personale. Abbiamo visto infatti che elementi oggettivi, o presunti tali, pure da noi considerati nel passato come dividere il numero delle ore di straordinario svolte in un anno per 1.650, che sono il numero di ore mediamente svolte ad orario normale da un dipendente nel medesimo periodo, non danno la rappresentazione veritiera della realtà del fabbisogno di personale perché in larga misura agisce l'effetto "organizzazione". Esiste quindi anche un elemento soggettivo del quale tener conto: l'incidenza delle carenze organizzative. Elemento che combinato ad altri, come la non piena messa a regime delle conoscenze e delle competenze che giocano sul nuovo sistema informatico e sul quale verificheremo, entro questo mese la concretezza dell'impegno aziendale cominciando proprio dal piano formativo per l'anno 2002, restituiscono un quadro non proprio lineare dei reali fabbisogni di personale.

Per quanto riguarda le situazioni limite di chi è costretto abitualmente a saltare la pausa pranzo per limitare le ore serali di lavoro straordinario, pur nella contingenza dei problemi creati dall'introduzione dell'Euro, è nostra intenzione avviare un rapido confronto con l'azienda.

Per quanto attiene, invece, al malcostume del lavoro straordinario fatto e non segnato pensiamo che tutte le OO.SS. in azienda debbano fare una riflessione e forse anche un "mea culpa" perché il problema non nasce da questo accordo o in questo periodo ma è purtroppo già noto da tempo.

Cogliamo a questo proposito l'occasione per ammonire con due considerazioni quei titolari che pensano di contenere i costi del conto economico di filiale non facendo segnare lo straordinario:

- lo straordinario va certamente sempre autorizzato; a questa regola fa eccezione il lavoro straordinario svolto per quadrare la cassa e per cercare le differenze; in tale circostanza lo straordinario fatto non necessita di preventiva autorizzazione perché, per la natura della sua mansione, il cassiere è responsabile dei valori affidatigli, quindi l'attività di quadratura o la ricerca di una differenza oltre l'orario non può essere una concessione del titolare ma un diritto che scaturisce da un obbligo e, quindi, va regolarmente retribuito;
- la responsabilità dello straordinario non segnato ricade sui titolari perché l'azienda ha delegato ad essi il compito di autorizzarlo, quindi, se un ispettore dell'ufficio del lavoro dovesse rilevare tale irregolarità è opportuno sapere che l'azienda, pur essendo nei fatti responsabile ultima di questa situazione, ne esce formalmente pulita perché in agenzia sono presenti tutti gli strumenti per la registrazione del lavoro straordinario.

Sugli argomenti dell'organizzazione e della formazione non mettiamo in dubbio che forse si poteva scrivere di più, salvo poi verificare (e la storia in Carifano è costellata di questi episodi) che l'azienda, quando le acque si calmano, ha sempre smussato la forza degli impegni che si era assunta. Noi pensiamo che tenere alta la tensione fra i lavoratori (quella positiva verso un obiettivo e non certo quella di due sigle sindacali divise) sia, insieme al rispetto degli impegni assunti nell'accordo, il modo migliore per venirne fuori **tutti insieme**.

La FIBA/CISL non è mai stata tenera con le aziende e non ha mai disdegnato lo strumento dello sciopero quando però è finalizzato al raggiungimento di un obiettivo verso in quale non si vedono sbocchi di contrattazione, non certo un mezzo di purificazione collettiva.

Oggi abbiamo, da un lato lo strumento di pressione verso l'azienda, perché con l'accordo del 30 novembre sono stati istituiti una serie di appuntamenti e di impegni, dall'altro abbiamo cominciato a dare prime risposte ad alcuni problemi concreti ed urgenti:

- **di organico in relazione all'Euro** (con le 10 assunzioni sulle quali nessuna sigla sindacale ha mai obiettato in trattativa i maggiori costi del lavoro interinale);
- **di pari dignità fra tutti i lavoratori** (con la conferma anticipata dei contratti di formazione e lavoro, ottenuta per 12 di essi nel mese di dicembre e, per i restanti 3, entro il mese di marzo);
- **di attenzione ai bisogni personali e di salute** (attraverso 12 nuovi posti a part-time per i quali, vorremmo ricordare ai responsabili della FISAC, vi sono forti richieste anche di lavoratrici e lavoratori iscritti alla loro sigla, richieste motivate da problemi di salute e non come "via d'uscita" ai pesanti ritmi di lavoro).

Sui codici di comportamento al di là di una carta formalizzata, sulla quale prima ancora della sua stesura vi sarebbero grandi divergenze fra sigle perché chiamerebbe in causa la diversità di concezione del sindacato che esiste fra CISL e CGIL, ci permettiamo di osservare che se qualcuno, pur nella diversità di opinioni, ha fatto carta straccia della correttezza **questo qualcuno non è certo la FIBA/CISL**.

Anche l'affermazione secondo la quale l'azienda sceglierebbe secondo convenienza i propri interlocutori offende e colpisce la FIBA, non certo l'azienda. Peccato comunque che, al di là dello stile, anche su questa affermazione non via sia retta coscienza o, forse, buona memoria. Vale la pena ricordare infatti un episodio del recente passato, ignoto forse

ai più: in occasione della presentazione del progetto PAO e del nuovo sistema informativo, la FIBA manifestò, relativamente alla Carifano, numerose perplessità sul merito della scelta e sul metodo del confronto. La FISAC invece, al termine, ritenne opportuno firmare l'accordo. **Forse anche in quell'occasione l'azienda, o meglio il gruppo, aveva scelto i propri interlocutori??**

Proseguendo nella narrazione del fatto: come FIBA eravamo di fronte ad una situazione piuttosto grave e potevamo decidere una spaccatura verticale del personale, indicendo scioperi che, anche con una adesione limitata, avrebbero creato problemi alla migrazione ma, soprattutto, potevamo sancire la spaccatura fra sigle sindacali. Decidemmo di sottoscrivere in un tempo successivo tale accordo per senso di responsabilità nei confronti dei colleghi in un passaggio così delicato.

Tutto ciò per dire che a volte si possono assumere anche diverse posizioni **ma su tutto deve prevalere il senso di responsabilità che deve essere proprio dei dirigenti sindacali.** Oggi, purtroppo, la FISAC non sembra porsi questo problema e, mentre da un lato afferma di non tenere atteggiamenti offensivi, dall'altro la prima offesa la fa proprio all'intelligenza delle persone: cercando di ribaltare un accordo chiamando il personale alla lotta, strumentalizzandone i contenuti prima condivisi con noi al 95%, quale obiettivo pone a se stessa e ai colleghi? Forse quello di voler rappresentare da sola tutto il personale? Questi atteggiamenti "muscolari" non ci piacciono, non ci sono mai piaciuti ma soprattutto crediamo non facciano l'interesse dei colleghi perché restituirebbero all'azienda un sindacato aziendale a pezzi senza vantaggi per nessuno... **a parte per l'azienda naturalmente!!**

Per questo motivo invitiamo la FISAC a firmare l'accordo per **gestire insieme il difficile momento per tutto il personale**, evitando la celebrazione della fine del sindacato in Carifano ma, per piacere, lasciamo stare i metalmeccanici: quando si citano gli esempi è sempre buona norma sapere di cosa si parla.

Ad ogni buon conto, non avendo nulla da nascondere o da recriminare inviamo, insieme a questo volantino, copia delle nostre richieste del 12/11 e dell'accordo del 30/11. il numero di copie è limitato (una o due per filiale ed ufficio) perché le pagine sono tante.

Per le domande ed i chiarimenti siamo disponibili al numero 348 5259511.

Cordiali saluti.

Fano, 3 gennaio 2002

**FIBA/CISL
Carifano SpA**