

CRAL di Gruppo ... questo sconosciuto

Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (CRAL) di Gruppo. Il punto della situazione

Esiste ed ha già approvato un bilancio (2014), si rivolge a tutti i dipendenti del Gruppo, si propone di essere il riferimento unico per il tempo libero inglobando i CRAL delle "vecchie" banche.

In estrema sintesi potrebbe essere questo il profilo del CRAL del Banco Popolare ed è anche una buona idea da sostenere, razionale, logica e proiettata in una realtà in divenire che non giustifica scelte provinciali.

Peccato che una visione aziendalistica del tempo libero e delle attività sociali, culturali, sportive, ricreative, di servizio e convenzioni... a favore dei dipendenti e delle famiglie, rischi di non cogliere l'universo positivo racchiuso in questi titoli e di intralciarne la stessa partenza effettiva.

Preoccupano i segnali di accentramento verticistico per il controllo di un organismo che dovrà gestire una platea potenziale di 50-60.000 utenti, tra soci e famiglie, che necessariamente deve invece avere una articolazione efficace, con autonomie e responsabilità vicine al territorio. Analogamente di parte, risulta la non condivisa organizzazione degli eventi, affidata agli uffici del Banco, senza il contributo fattivo di chi per anni ha gestito eventi di questo tipo per i soci. La repentina sostituzione del Presidente, che da Novara si sposta a Verona...

Non si possono usare logiche di ricatto economico, di predominio nelle scelte, di fidelizzazione alle logiche aziendali, più che al corpo aziendale, di rifiuto di confronto con le parti sociali, di precostituzione di maggioranze, ecc.

ART. 11. (ATTIVITA' CULTURALI RICREATIVE E ASSISTENZIALI)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Questo articolo dello Statuto dei Lavoratori, ancora non abrogato o modificato, è alla base della costituzione storica dei CRAL e ne certifica l'ambito sociale di appartenenza e rappresentanza.

La natura stessa dei CRAL deve vedere una forte condivisione delle parti interessate, con pari dignità e rispetto dei ruoli. L'interesse è comune di voler migliorare le possibilità di crescita del profilo sociale del corpo aziendale, teso a dare opportunità di recuperi salariali attraverso servizi e convenzioni agevolative, che permettano ai dipendenti ed alle loro famiglie di poter usufruire e partecipare, meglio e di più, a svariate attività sociali.

Per realizzare queste finalità occorre aprirsi al confronto, recepire in modo trasparente e democratico le esigenze delle persone, raccogliere e fare tesoro delle esperienze quasi centenarie esistenti nel Gruppo, riconoscere risorse di tempo e di strutture per operare, attribuire le giuste autonomie per operare vicino alle persone, secondo le specificità di quella parte del territorio.

Un diverso comportamento rende ardua la scelta di *cambiare la via vecchia per la nuova*. Occorre che sia chiaro *cosa si lascia e cosa si trova*, in modo da imboccare con slancio e convinzione questa nuova sfida, quando si dovrà decidere lo scioglimento dei CRAL esistenti per convergere in quello di Gruppo. Il sindacato ne è convinto ed è disposto al confronto nell'interesse generale dei colleghi e del miglioramento del clima relazionale nel Gruppo, auspichiamo che anche il Banco ragioni in questa logica e abbandoni tentazioni di strumentalità che non giovano e portano solo a possibili ed inutili arroccamenti.

Faremo seguito con altri comunicati per illustrare i cambiamenti in atto e aggiornare le valutazioni sul merito degli argomenti trattati.

Verona, 14 settembre 2015

Fisac-CGIL
Gruppo Banco Popolare

