

Colleghe, Colleghi, Amiche e amici,

benvenuti a questo direttivo in cui, anche con un pizzico di orgoglio, faccio gli onori di casa. Sapete che non posso essere accusato di campanilismo perché mi conosco tutti fin troppo bene, ma devo confessarvi che oggi provo un po' di emozione per aver portato questa importante assise della nostra federazione nelle mie terre natie.

Certamente l'aspetto economico ha favorito la nostra decisione ma non nego che questa sia una scelta a me particolarmente gradita, anche perché è il segnale che FAST/Confisal diventa parte attiva nel creare attenzione intorno ai problemi che esistono nel cuore delle Marche.

Il fabrianese, da sempre visto come un polo produttivo delle Marche fino a pochi anni fa non poteva neanche immaginare di cadere in una simile depressione economica e industriale. Una caduta tanto repentina quanto inaspettata dalla quale, come tutta l'Italia, non riesce ancora a risollevarsi; del resto tanti miei concittadini sono ancora storditi e sembrano quasi rassegnati al peggio.

Dico questo perché penso che sia evidente a tutti, come nel caso della vertenza Indesit/Whirlpool, il diverso piglio con il quale la protesta sindacale è approcciata in Campania rispetto a questo territorio. Da osservatore esterno, non mi sembra che si possano cogliere grandi differenze rispetto alle ricadute occupazionali.

Certamente, come sindacato dei trasporti, non serve guardare le vertenze di altri comparti produttivi visto che anche il nostro sta continuando a perdere occupazione. L'ennesima riorganizzazione di Trenitalia nella Direzione Trasporto Regionale ha di fatto spostato l'occupazione da Fabriano verso Ancona, a nostro avviso senza una reale necessità industriale se non la mera riduzione di trasporto ferroviario. Tale scelta trascina - o avviene a seguito, poco importa quale sia la causa o la conseguenza - della chiusura della linea ferroviaria Fabriano/Pergola, come già è accaduto per le linee Fano/Urbino. Stessa sorte pensiamo sia riservata all'aeroporto di Falconara, seppur compreso fra gli aeroporti strategici del "piano aeroporti" studiato dal Ministero dei Trasporti; l'Enav ha di fatto iniziato un declassamento che probabilmente lo porterà a subire la stessa sorte di altri siti non ritenuti più strategici.

Tutto questo sta accadendo senza gli echi che normalmente in altre regioni hanno situazioni di questo genere, mettendo in evidenza la bassa propensione dei marchigiani, o dei loro sindacati, al conflitto sociale.

Come sindacato certamente non siamo mai stati propensi a grandi lotte di principio su posizioni oltranziste ma da sempre riteniamo che il sindacato, qualsiasi sindacato, debba governare il conflitto sociale ricercando sempre una giusta mediazione, senza necessariamente terminare con azioni di lotta che nel nostro settore spesso pesano più sugli utilizzatori che sulle imprese stesse.

In questo Direttivo Nazionale, oltre ad adempiere ai necessari obblighi statutarî, ci siamo preposti di dare il via a una serie di incontri con esperti di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, al fine di prendere coscienza insieme di come sta cambiando il mondo del lavoro e il sistema delle relazioni industriali. Trasformazioni, che come sindacato, dobbiamo necessariamente conoscere e cercare di governare, se non vogliamo essere superati dagli eventi.

Negli ultimi anni la nostra federazione ha fatto notevoli passi avanti ma, anche se nasce dalla volontà di sindacati memorabili nel mondo dei trasporti, prende i primi passi in periodi storici molto difficili e segnati dalla crisi della rappresentanza politica e sindacale. Quindi, potremmo dire nel periodo peggiore per organizzare una nuova Federazione dei

Trasporti e Servizi. Certamente questo non ci ha limitato nelle azioni, anzi probabilmente è stato per molti di noi lo stimolo in più, se mai ce ne fosse stato bisogno, per ricercare la concretizzazione del nostro progetto sindacale.

Crisi della rappresentanza

La crisi della rappresentanza va affrontata avendo presente la necessità che l'Italia ha di rafforzare la partecipazione democratica in ogni ambiente. Nel nostro caso nei luoghi di lavoro, affidando ai lavoratori l'esercizio del voto per le proprie rappresentanze sindacali.

Questa ritengo essere l'unica via per affrontare in maniera coerente e seria la crisi della rappresentanza sindacale, rispondendo sia alla facile demagogia che alla strisciante volontà di cristallizzare l'attuale situazione con posizioni di garanzia per alcune sigle a discapito di altre.

La crisi di rappresentanza, come dicevo, non riguarda solo quella sindacale ma va oltre e prende tutti i settori sociali, in primis quello politico. Proprio a causa di questa diffusa crisi, ognuno sembra cercare la propria sopravvivenza attaccando la rappresentanza degli altri. Infatti, essendo sempre più evidente la volontà della politica di liberarsi del sindacato, il sindacato tradizionale - cosiddetto confederale - attacca gli altri sindacati ricercando norme di rappresentanza fatte su misura per mettere in difficoltà il sindacalismo autonomo, ponendosi come gestore delle norme e garante della pace sociale con le imprese e con i governi.

Una crisi che certamente non è limitata ai confini nazionali ma, dobbiamo ammettere che il costruttivo confronto che la nostra associazione ALE ha avviato con l'ETF riguardo al settore dei macchinisti ferroviari non pare molto percorribile in Italia, mentre il modello auspicato dal Presidente del Consiglio Matteo Renzi, in Europa di fatto già esiste ma manifesta tutti i suoi limiti tanto che la confederazione CESI, alla quale come FAST/Confisal siamo aderenti, sta sempre più acquistando il ruolo di interlocutore sociale lì dove fino a pochi anni fa esisteva solo la CES, confederazione a cui fanno capo i cosiddetti sindacati confederali italiani.

Dal canto suo, la crisi della rappresentanza politica sconta in Italia il prezzo che sta pagando per i vincoli europei, con forti politiche di austerità che hanno colpito prevalentemente i lavoratori dipendenti, pensionati e la piccola e media impresa, portando con sé effetti drammatici sull'occupazione e sulle retribuzioni che, conseguentemente, hanno trascinato il sindacato tutto in una profonda crisi di credibilità e rappresentanza per le scarse iniziative messe in campo a porre argine ai problemi.

Un calo di credibilità che, in maniera esponenziale, ha colpito la politica che non ha saputo dare contezza alle promesse elettorali fatte. Sovrastata da scandali e da una sempre più diffusa corruzione, ha messo in evidenza solo l'incapacità di comprendere i bisogni degli italiani, di dare risposte a quei lavoratori che ormai manifestano sempre più il loro dissenso disertando sempre in numero maggiore gli appuntamenti elettorali e lasciandosi andare dietro ai nuovi profeti dell'antipolitica e del "contro" a prescindere.

Purtroppo, da tempo ormai sembra che chi governa perda il senso di disagio dei cittadini, lasciandosi andare a modi e soluzioni che offrono sempre maggiori spazi alla disaffezione dalla politica e da qualsiasi forma di associazionismo organizzato.

Oggi la profonda crisi di rappresentanza sembra senza via di uscita e fa temere un ulteriore restringimento della partecipazione democratica. Con la continua ricerca di semplificazione di idee e modi di vedere la società, la politica tenta invano da anni di

creare due blocchi contrapposti, mentre il sindacato cerca di cristallizzare il sistema confederale escludendo tutto il mondo autonomo e semplificandolo con il termine di "sindacatini".

A nostro avviso, serve che anche il sindacato ripensi molte cose e sia capace di introdurre importanti cambiamenti sia nel modo di agire, sia nel modo di organizzarsi, ma soprattutto nel modo di rappresentare il mondo del lavoro e dei pensionati, dando la possibilità alla nascita di nuove forze sociali se le attuali non sono in grado di farlo dall'interno.

Certamente, il testo unico sulla rappresentanza è un grande passo, ma non sufficiente se resta solo la volontà di Confindustria e di CGIL-CISL-UIL alla quale gli altri o si adeguano o sono fuori. È evidente che un tema così importante debba passare attraverso una discussione parlamentare e una legge che disciplini prima di tutto come deve essere costruito un sindacato, quale ruolo e quali compiti deve essere in grado di svolgere, quale livello di rappresentanza deve raggiungere e chi deve certificarlo. Certamente non possono più essere le imprese ma un soggetto terzo di garanzia della privacy dei lavoratori e della riscossione delle deleghe sindacali, fino alla ripartizione delle assenze sindacali con criteri oggettivi.

Il nuovo diritto del lavoro

Non poteva sfociare diversamente la nuova legislazione sul lavoro, dopo la crisi e la mancanza di dialogo con le forze sociali. Dopo gli anni delle conquiste sindacali, abbiamo attraversato un lungo periodo in cui è stato possibile mantenere lo status quo grazie a quella che potremmo chiamare una guerra di posizione del sindacato. Poi la crisi industriale ed economica, di rappresentanza e della politica ha prodotto dei cambiamenti tanto profondi e repentini che non trovano precedenti nella storia, dalla rivoluzione industriale ad oggi; cambiamenti che incidono fortemente sulla qualità dell'occupazione e del lavoro, nonché sui redditi da lavoro dipendente fino a sconvolgere l'intero sistema previdenziale dove prevale, senza che nessuno obietti, l'idea che chi sta in pensione non meriti quanto prende e deve sentirsi un privilegiato. Tutto questo per mascherare le pensioni faraoniche che il vecchio sistema produceva. Come per dire: tutti privilegiati, nessun privilegiato. Ritengo che in questo caso il netto a pagare non sia una variabile indipendente dal giudizio, come ritengo sia doveroso partire dal fatto che il sistema previdenziale è di fatto un patto con lo Stato. Se poi lo Stato non è più in grado di supportarlo, è giusto che venga modificato ma senza obbligatoriamente far passare da privilegiato chi ha rispettato i patti pagando quanto richiesto.

Dicevo, sono stati ridotti i redditi da lavoro e i diritti del lavoro sono stati fortemente ridimensionati.

Al netto degli annunci del governo, noi vediamo che si è fortemente ridotto il numero dei lavoratori tutelati dai contratti collettivi nazionali, continuano a crescere la disoccupazione e i lavoratori che hanno visto una riduzione della loro retribuzione. A nostro avviso è cresciuto il numero di lavoratori che utilizzano forme di contratto una volta definite atipiche, perché spesso sono l'unica fonte per procurarsi un minimo di reddito. I più benevoli giustificano tale scelta dietro la volontà che, con questa nuova legislazione, vengano meno quelle forme deprecabili di lavoro come le false partite Iva, ma rischia di essere anche sotto questa lettura una lama a doppio taglio, perché mette in difficoltà la contrattazione collettiva e la sua capacità di tutelare i lavoratori.

Del resto, il grande cambiamento evidente a tutti prodotto dal Jobs-act, auspicando di poterci ricredere quando saranno operativi tutti i decreti attuativi, sta nelle tutele perse dal mondo del lavoro. Come Sindacato non siamo mai stati estremi difensori dell'ex art 18 della legge 300/70 ma l'abbassamento di tutele che si sta consumando, tentando con sofismi dialettici e acrobazie letterarie di giustificare il raggiungimento di un egualitarismo dovuto alla ricerca del minimo comune denominatore del diritto del lavoro, ci sembra davvero esagerato.

La cosa che più ci rammarica è la prosopopea con la quale quel nuovo della politica oggi al Governo cerca di far passare la perdita di tutele per tutti i lavoratori come conquiste per chi prima non aveva accesso a tutte le tutele disponibili.

È impressionate, inoltre, come si giochi con i termini:

- *Contratto a tutele crescenti – che mai raggiungerà il livello di tutele ante Jobs-act. Infatti, la grande novità sta nel disciplinare le quote che il datore di lavoro deve pagare per “levarsi di torno il lavoratore indesiderato”, togliendo la discrezionalità del giudice di decidere la quota economica dovuta o il reintegro. Inoltre, come se non bastasse, il limite di mensilità dovute nel caso di licenziamento illegittimo, dei 24 mesi, è rimasto invariato.*
- *Contratto a tempo Indeterminato – ancora peggio! Infatti, prima il contratto a tempo indeterminato descriveva una tipologia di contratto in cui non era indicata la data di scadenza e poteva essere interrotto per accordo fra le parti o unilateralmente dal datore di lavoro, per gravi motivazioni ben identificate. Oggi, è vero che non è più indicata la data di termine, ma è stato modificato in maniera esagerata il senso di stabilità lavorativa.*

Se questo è il piglio con cui si affronta la materia delle tutele sul lavoro, certamente non possiamo stare sereni.

Sia chiaro che non possiamo essere additati come un sindacato che non accetta i cambiamenti e non vuole governarli, perché la nostra storia dal 1952 mostra chiaramente che abbiamo sempre accettato e gestito le sfide che gli altri ci hanno lanciato.

Comunque, ormai come sindacato dobbiamo perimetrare le ricadute rispetto alle dinamiche che conosciamo, capire le questioni che ci vengono poste e attrezzarci per affrontarle.

La cosa che sento di poter dire, senza tema di smentita, è che “nulla sarà più come prima!”. La gestione delle tutele, i cambi d'appalto, via via fino alla dichiarazione degli esuberanti strutturali saranno temi che vedranno dinamiche nuove in cui le imprese, in questa confusa e delicata prima fase, tenteranno diverse fughe difficili da contenere.

Siccome non siamo e non vogliamo passare come quelli che oggi vanno per la maggiore e si esaltano nel fare l'elenco delle lagnanze, non abbiamo timore di dire che, nonostante la scarsa volontà del Governo di confrontarsi con il sindacato, questo ha perso una grande occasione non ricercando anche ostinatamente di negoziare migliori tutele. L'errore che riteniamo vada quanto prima corretto, forse non è tanto sul tema dei licenziamenti individuali, quanto in merito alla nuova procedura sui licenziamenti collettivi dove, a fronte anche di errori formali dell'azienda nell'attivare l'ex legge 223/91, non è più previsto il reintegro.

Altro tema caldo, che ha fatto riscaldare i rapporti interconfederali e ancora motivo di divergenze evidenti riguarda il noto art. 8 del decreto legge 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 che ha modificato il diritto del lavoro sul principio generale dell'inderogabilità delle norme di legge, salvo a favore del lavoratore e di specifiche deleghe legislative chiaramente indicate e tassativamente a disposizione della

contrattazione nazionale e non aziendale. Prima della sua approvazione la gerarchia della fonti faceva prevalere la legge sul contratto collettivo nazionale e individuale.

Quindi, noi, che al netto del nostro giudizio riteniamo che le leggi vadano applicate, ci poniamo la seguente domanda: l'art. 8 ha sovvertito la gerarchia delle fonti?

Certamente noi non siamo titolati a dare una risposta; riteniamo legittimo qualche dubbio ma soprattutto, come addetti ai lavori per le relazioni industriali e la contrattazione che siamo tenuti a fare, dobbiamo prima di tutto cercare di interpretare il testo, impresa non facile, a causa di una tecnica legislativa e linguistica non proprio disponibile ai più. Il tema attiene certamente alla "contrattazione collettiva di prossimità che intende chiaramente la contrattazione aziendale e "territoriale". Direi che sul significato di "territoriale", sia con riguardo ai contratti collettivi, sia ai sindacati rappresentativi, non si possa operare alcuna limitazione. La legittimazione, peraltro, sia a livello aziendale che territoriale è limitata alle associazioni dei lavoratori "comparativamente più rappresentative" sul piano nazionale o territoriale o alle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. A questo punto torniamo sulle note difficoltà e i problemi sorti in merito alla misurazione della rappresentatività, ma credo che si considerano rappresentativi i sindacati che abbiano "nel settore una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo (su iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi)".

Inoltre, non dobbiamo e non possiamo non tenere conto di come sarà più facile per le aziende demansionare. Nei contratti complessi, che troviamo soprattutto nelle aziende di servizio e di trasporto - quali ad esempio proprio il CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie e quello in discussione dell'area degli autoferofilotranvieri - è noto che le mansioni e i livelli di inquadramento dei dipendenti sono vincolati a certificazioni e licenze rilasciate da certificatori indipendenti dalle aziende e dai governi; per quello che ad oggi ci è dato sapere, la perdita dei requisiti, quindi dell'idoneità alla mansione, potrebbe ricadere pienamente in quella parte del jobs-act che tratta la deregolamentazione, legale e procedurale, del cosiddetto demansionamento. La tutela dell'inidoneità è sempre stato uno dei punti vincolanti della nostra politica sindacale e rivendicativa. Dato che la tutela dell'inidoneità difficilmente può essere conciliata con il demansionamento, il rinnovo del CCNL della mobilità diventerà il banco di prova per riportare questa tematica nella sua giusta connotazione etica e solidaristica. Sinceramente l'azione di governo non si è limitata alla sola compressione dei diritti dei lavoratori ma sembra voler andare oltre, fino a ridisegnare le rappresentanze sindacali, coerentemente con il principio della democrazia semplificata. Un'idea che cerca di superare tutti i momenti di confronto, visti come inutili perditempo, in una nuova forma di governo veloce nelle scelte e che può fare a meno delle diverse rappresentanze democratiche.

Un'idea di democrazia che trova la sua sintesi in quella affermazione del Presidente del Consiglio che richiama al "sindacato unico". Sinceramente sembra quasi evocare un sindacato di/al "servizio" anziché di rappresentanza e controllo. Evidentemente continuiamo a richiedere convinti la necessità di una legge sulla rappresentanza sindacale; essa, però, dovrà basarsi su principi diversi che non possono essere la cristallizzazione del sistema confederale, ma neanche il sindacato unico.

Dopo 45 anni, di fatto, è stato dichiarato superato lo statuto dei lavoratori ma, certamente, prima di smantellarlo completamente serve il nuovo statuto che disciplini i diritti e i doveri riferiti anche alle nuove tipologie di lavoro e definisca le tutele verso le discriminazioni e le libertà individuali.

Libera rappresentanza

Alla luce dei notevoli cambiamenti e delle scelte del governo in materia di lavoro, serve una nuova capacità di rappresentanza nei posti di lavoro. Il sindacato dovrà radicalizzarsi maggiormente con una presenza qualificata sul territorio e garantire ai lavoratori democraticamente la scelta della rappresentanza. Il sindacato deve concentrarsi di più sui temi di diritto del lavoro rispetto al sistema dei servizi che devono restare un'attività di supporto e non, come spesso oggi accade, l'attività prevalente. Solo tornando fra i lavoratori si può essere in condizione di condividere i problemi e conseguentemente trovare le soluzioni accettabili, riuscendo a governare il conflitto sociale.

Il nostro ruolo di sindacato autonomo ci impone di essere leali con le istituzioni e le imprese, ricercando contemporaneamente sistemi di partecipazione degli iscritti alla vita del sindacato, di combattere la disaffezione con la partecipazione attiva nelle scelte e nelle azioni da mettere in campo.

È chiarissimo che ora tocca al sindacato recuperare quel terreno perduto sul campo delle tutele per dare ai lavoratori dipendenti fiducia, rispetto e quella stabilità occupazionale che dà la possibilità di programmare la vita.

Detto ciò, per entrare di diritto nel mondo delle nuove relazioni industriali, occorre fare una cosa più di tutte: tanta massa critica!

Noi che veniamo dai sindacati professionali dobbiamo abbandonare l'idea del "piccolo è bello!"

Potrebbe anche essere vero - e forse è così - ma non sarebbe utile. Queste sono le ragioni che ci hanno fatto fare le scelte che ci hanno portato fin qui.

L'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, stipulato anche dalla Confisal il 15 gennaio 2014 con Confindustria, sta diventando un fondamentale strumento di riferimento per la rappresentanza. Quell'accordo conosciuto come il "testo unico" ormai è un elemento determinante nel nuovo sistema della rappresentanza e della democrazia sindacale che sarà anche da riferimento per i progetti di legge sulla rappresentanza che sono stati annunciati dal governo.

Proprio in questo ambito voglio affrontare la nostra esclusione dalla competizione elettorale per l'elezione delle RSU/RLS presso ATAC spa. Infatti, al netto delle varie violazioni subite e dell'analisi del perché ciò sia potuto accadere (per le quali cercheremo le nostre ragioni anche presso la magistratura ordinaria) l'elemento che vorrei porre alla vostra attenzione è la diversa interpretazione della norma quadro in merito all'obbligo o meno di una percentuale di firme per la presentazione delle liste dei candidati.

Nel testo unico, chiaramente sulla scorta della nota vertenza FIOM/CGIL vs FCA che non avendo firmato il contratto collettivo nazionale aziendale vantava il diritto di rappresentanza confermatole da una sentenza della corte costituzionale, si accetta il principio inclusivo che la condivisione formale del testo unico o la firma del contratto collettivo applicato certificano il diritto di rappresentanza senza la necessità di raccogliere le firme per la presentazione delle liste. Recependo il testo unico nel regolamento stipulato in ATAC prima solo da FILT-FIT-UILT, poi fatto sottoscrivere in seconda fase da chi intendeva partecipare alla competizione per l'elezione delle RSU/RLS, l'unico elemento per non avere l'obbligo di presentare le firme a corredo delle liste dei candidati è diventata la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda. Il medesimo principio è inclusivo per la FIOM in FCA, escludente per la FAST in ATAC.

Comprendo che il confronto potrebbe sollevare ilarità ma, analizzandola attentamente la stessa situazione ribaltata porterebbe la probabile esclusione della FIOM dalle elezioni delle RSU/RSL nelle fabbriche di FCA se con vili escamotage venissero annullate le firme.

Queste sono le evidenti ragioni che ci fanno vedere necessaria una legge coerente sulla libera rappresentanza che permetta ai lavoratori di scegliere la forza sindacale nella quale riconoscersi.

Regole per l'esercizio dello sciopero nei trasporti

Le regole sulla rappresentanza, con sempre maggiore incidenza, sembrano legarsi a quelle sul diritto di sciopero. Ancora oggi la regolamentazione del diritto di sciopero nei trasporti rimane la grande questione aperta e diventa sempre più urgente una sua definizione. I sindacati confederali, sempre con maggiore vivacità, chiedono che il diritto di sciopero sia legato alla rappresentanza andando poi in contraddizione quando a sindacati come la FAST/Confsal viene chiesto di condividere le regole di autoregolamentazione con le associazioni delle imprese, ma questo non deve ritenersi un riconoscimento di rappresentanza. L'esempio palese lo stiamo vivendo riguardo al diritto di sciopero nel trasporto merci ferroviario che non attinente il Gruppo FS. Nel caso di specie, pur riconoscendo alla FAST/Consal una rappresentanza di fatto sia dalla Commissione sia dalle istituzioni, le associazioni datoriali, in nome della solita "semplificazione sindacale", ci chiedono di fare un accordo di autoregolamentazione che però non riconosca il nostro diritto alle relazioni industriali nel comparto.

Oggettivamente, la grande quantità di dichiarazioni di sciopero che vede poi una significativa riduzione sulla reale effettuazione, offre al garante una ghiotta occasione per intervenire e giustificare il superamento dei limiti e delle prerogative dettate dalla legge 146/90 alla commissione di garanzia. È sempre più evidente che per limitare le azioni di lotta sindacale vengono forzati i confini di competenza da parte della commissione stessa. Esempio lapalissiano lo troviamo proprio in merito al trasporto merci su ferro sopra richiamato, dove abbiamo avuto modo di denunciare il discutibile modo di replicare con una delibera di proposta, per il trasporto merci, parte dell'accordo sul trasporto viaggiatori, tanto che appare come la costruzione di un tentativo non legittimo di creare una sorta di contemperazione tra la possibilità del sindacato di manifestare dissenso - una fattispecie costituzionalmente affermata - e le esigenze produttive dell'industria nel suo complesso. Fattispecie, quest'ultima, che sicuramente costituisce una questione di rilevantissima importanza ma non trova conforto sul piano costituzionale, né può essere ricompresa tra i diritti della persona da salvaguardare.

Pertanto, al fine di limitare le azioni di sciopero, la commissione si propone sempre più spesso come sede di mediazione delle vertenze sindacali. Il tema della regolamentazione dello sciopero interessa principalmente la conflittualità nei trasporti dove le denunce della commissione vengono utilizzate dal governo per ipotizzare interventi, giustificandoli con l'obsoleto slogan dei "sindacatini che per dimostrare di esistere utilizzano lo sciopero". Una evidente grande contraddizione, se si parla di "sindacatini" perché numericamente piccoli non dovrebbero esserci altri problemi se non attenuare i danni del cosiddetto effetto annuncio; se invece, come del resto avviene, è limitare la forza di sindacati che rappresentano categorie con un forte potere contrattuale ma di modesto numero di operatori, il problema non può e non deve essere superato con la limitazione del diritto di sciopero costituzionalmente garantito, allargando la platea interessata con professionalità differenti e differenti esigenze di tutela.

Detto ciò, non nascondiamo che il problema esiste e bisogna trovare qualche correttivo, ma questo non deve giustificare una limitazione del diritto di associazione sindacale.

L'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti è sempre più ristretto a causa delle sempre più stringenti norme imposte in diversi casi dalle regolamentazioni provvisorie della commissione.

Riteniamo impraticabile collegare il diritto di sciopero alla rappresentanza, mentre d'altro canto diventa necessario valutare la priorità degli scioperi generali per le vertenze di interesse generale rispetto a quelle di categoria. Il compito della commissione dovrebbe limitarsi a far confluire le azioni di lotta, in caso di addensamento in un determinato periodo, affinché arrechino il minor disagio alla mobilità delle persone.

Anche la leggenda che spesso gli scioperi vengono utilizzati per rivendicare rappresentanze e spazi negoziali, penso possa essere superata stabilendo chiaramente a quali caratteristiche formali e organizzative deve rispondere un sindacato. Certamente la strada non può essere quella di negare la possibilità di manifestare il dissenso, ma probabilmente quella di stabilire una gerarchia oggettiva di importanza e la possibilità di concentrare le azioni sugli scioperi di più ampio interesse sociale.

Vertenze e contrattazione

In questi anni come FAST/Confisal abbiamo aperto a diversi settori e la nostra rappresentanza sta crescendo a 360° nel mondo dei trasporti e dei servizi. Infatti, oltre ai rapporti consolidati che ci vedono al tavolo negoziale con i sindacati confederali, abbiamo interi settori in cui non siamo firmatari del CCNL applicato, come nel caso degli autofilferrotranvieri o del trasporto aereo, oppure dove siamo firmatari di un CCNL con associazioni datoriali che non si riconoscono con quelle che stipulano i CCNL con le sigle confederali. In quest'ultima fattispecie rientrano il CCNL del multiservizi, quello dell'Autotrasporto, spedizioni merci e logistica, nonché quello dei Tassisti e NCC che sono delle realtà consolidate, nonostante le notevoli opposizioni e contestazioni che vengono da parte delle sigle confederali e dei continui esposti presso le DTL, per poi applicarli in fase di secondo livello negoziale.

La possibilità di stipulare contratti con le associazioni datoriali che ci ritengono parti sociali credibili, tipo Assotir o le associazioni dei centri di cooperative, dovrebbe essere la motivazione principe per lavorare ai contratti di comparto inclusivi di tutte le forze sociali che si sono dimostrate in grado di presentare piattaforme negoziabili e di fare CCNL in linea e coerenti per garantire adeguate tutele e retribuzioni, evitando il dumping sociale.

La scelta dei confederali di perseguire azioni contrattuali unitarie nei contratti di comparto ci trova d'accordo come principio, se però esiste la possibilità concreta per tutte le forze sindacali che possono vantare una rappresentanza nel comparto, di poter partecipare compiutamente. Il contratto di settore, se riesce a dare adeguate garanzie alle diverse professioni e ad essere unico, è un valore e una tutela che il sindacato non può lasciarsi sfuggire.

Il sindacato autonomo, come noi siamo, ha ragione di esistere se nella fase di contrattazione valorizza le professionalità e la detassazione sul lavoro pregiato; in uno schema di contratto di settore da noi condiviso deve trovare equilibrio il principio della solidarietà fra lavoratori dipendenti con forme di protezione delle categorie contrattualmente più deboli come: l'inclusione del lavoro terzalizzato e in appalto, le clausole sociali di salvaguardia e, appunto, la professionalità delle categorie più esposte nella sicurezza del trasporto.

Riteniamo di essere titolati a fare la nostra parte nella difficile costruzione dei contratti di settore, come quello in via di definizione del contratto unico del trasporto aereo, oppure quello delle merci e della logistica, via via fino a quelli che stagnano come quello della Mobilità e della Viabilità, visto che categorie importanti in quei comparti ci danno delega di rappresentanza.

Diventa un inutile dispendio di energie costruire barriere al nostro ingresso, anziché investire per costruire con questi contratti sistemi di tutele certe. Già di per sé la strada si sta manifestando complicata, perché le complessità delle lavorazioni e delle professionalità da normare non aiuta i processi di aggregazione; quindi per non perdere di vista l'obiettivo non serve trovare norme che escludono perché poi, man mano che le norme sulla rappresentanza verranno definite, la selezione sarà naturale e noi siamo pronti ad accettare la sfida.

Anche le clausole sociali da inserire nei contratti a salvaguardia soprattutto dei cambi appalto, diventano uno strumento determinate per contrastare contrattualmente quella modifica del concetto di stabilità lavorativa che ha portato il Jobs-act, avvalorando il principio di "anzianità convenzionale".

Riteniamo, per le ragioni suesposte, che sia nostro dovere percorrere la strada tracciata dai contratti di settore con il malcelato obiettivo del contratto unico del trasporto, ma se continua questa forma di allontanamento del sindacalismo autonomo dai tavoli negoziali e dalla stipula dei CCNL, vista la spinta sempre meno timida di gran parte del mondo imprenditoriale, perché una federazione come la nostra con la rappresentanza di elevate professionalità non può proporre i contratti di mestiere? Molto meno solidaristici, ma molto più graditi dalle categorie con alta professionalità.

Processi di liberalizzazione

Un sindacato più unito, che non cerchi per forza la cristallizzazione della propria posizione ma accetti un confronto unitario e che sia in grado stare fra i lavoratori, dovrebbe condividere iniziative per governare o respingere i processi di destrutturazione di interi comparti industriali dei trasporti. Dopo i processi e drammi cui abbiamo assistito nel trasporto aereo, sempre con maggiore insistenza si sentono voci su una nuova riforma del TPL. Ma non sembra avere la giusta attenzione la stagnante situazione contrattuale del settore ferma ormai da ben 8 anni.

Così come sembra non essere una notizia l'avvio di processi di vendita o svendita del Gruppo FS e dell'Enav, due società che da qualche anno girano utili allo Stato azionista.

La nostra preoccupazione si sostanzia nella presa d'atto che il governo si appresta ad intervenire in tutti i settori dei trasporti, senza sentire il bisogno di un'interlocuzione con le parti sociali. Gli interventi stanno maturando nelle stanze chiuse dei ministeri interessati e magari con confronti stretti con le associazioni delle imprese o con lobbies interessate a sfruttare i sistemi di trasporto che muovono l'economia Italiana.

Organizzazione

Dovremo ricordare questo direttivo come un momento di svolta della nostra federazione. La presenza dei segretari dei sindacati aderenti e la certificazione dell'adesione convinta oltre che della Licta – storico sindacato dei controllori del traffico aereo – anche della nuova aggregazione Unica e Ampcat che vantano la rappresentanza di circa l'80% della

categoria è segno tangibile che possiamo essere la federazione di aggregazione nel mando del sindacalismo autonomo. Alla stessa stregua, la presenza del Segretario Nazionale della FAST Autotrasporto logistica e spedizioni merci, storico leader dell'associazione "noi Camionisti" che hanno deciso di unirsi al nostro fianco e ai quali dovremmo mettere a disposizione le nostre strutture regionali e i nostri servizi. Non vorrei tralasciare nessuno, ma devo portare i saluti di Loreno Bittareli storico leader dei Tassisti che con la sua Uritaxi ha deciso di aderire alla FAST/Confasal che oggi non è presente per la concomitanza con un evento nazionale del settore.

Tutto ciò deve farci riflettere e prendere atto che non possiamo più tornare indietro, abbiamo creato aspettative e ora tocca prima a noi doverle realizzare. Diventa una necessità curare innanzitutto la comunicazione fra i segretari regionali, i segretari nazionali e la segreteria generale. Solo insieme, oggi, possiamo e dobbiamo vedere come raccordare le nostre attività e il nostro sindacato, come mettere a disposizione degli altri le esperienze maturate e vincenti, come imparare a fidarci e a dare fiducia ai colleghi/amici che, pur condividendo lo stesso progetto sindacale, lavorano in maniera diversa e hanno esperienze diverse. Oggi, fare sindacato a livello regionale richiede la stessa professionalità di chi lo fa a livello nazionale, forse persino maggiore; per chi come noi viene da un sindacato di "frontiera", dal sindacato della risposta sulle problematiche spicciole, di tutti i giorni, è sempre più difficile organizzarsi come sindacato con progettualità politica e organizzativa di tutele. Chi assume incarichi regionali oggi si assume la responsabilità di fare aggregazione, di coordinare senza invadere gli spazi di competenza dei sindacati, deve prendere in mano i servizi e ricercare risorse per costruire la casa comune in ogni regione e poi in ogni città. Il nostro diritto di esistere come sindacato passa ormai necessariamente attraverso la costruzione di una rappresentanza e una rappresentatività che dobbiamo conquistarci nel poco tempo che rimane prima che venga fatta una legge o delle norme per disciplinare le relazioni sindacali. Come Segreteria Generale stiamo spingendo sull'acceleratore, cercando di creare una rete di relazioni di diverso tipo intorno alla nostra federazione.

Dimostrare attaccamento a un'organizzazione, credere in un progetto, portarlo avanti con sforzi straordinari – ho già avuto modo di dirlo – non è roba per tutti e la selezione è naturale.

#

Conclusioni

Probabilmente, quando il Presidente del Consiglio, nel vivo dell'ultima campagna elettorale è uscito con la definizione di "sindacato Unico", voleva mandare un chiaro messaggio che suonasse le giuste note per le orecchie di quella parte dell'elettorato che per interessi o per disaffezione dovuta alla crisi di rappresentanza, ricercano una loro attrattività proprio alla vigilia della tornata elettorale.

Di converso però, tale affermazione manifesta una debolezza della politica che è ancora ferma sui dibattiti vecchio stile e inutili a risolvere i problemi.

Mentre da un lato il termine "unico" presta il fianco a strumentalizzazioni, dall'altro potremmo dire che intendeva "unito" o "unitario" per essere coerente con il seguito del suo intervento dove, in coerenza con le scelte sulla legge elettorale, ha detto "basta a sigle su sigle". Certamente non pensava a CGIL/CISL/UIL, ma si riferiva ai "sindacatini".

Ritengo che voleva addirittura rifarsi alla scelta tedesca. Infatti, dopo il lungo sciopero dei macchinisti tedeschi della GDL, nostra alleata in ALE, la Merkel ha recuperato una vecchia

proposta di legge socialdemocratica che impone alle imprese di negoziare i contratti con un solo sindacato, quello maggioritario. Evidentemente la logica è quella di limitare l'azione dei sindacati professionali, volendo rigettare l'idea che pensasse ad un sindacato di regime.

Oppure, vista la condivisione di azioni fatte in FCA da Marchionne, aveva in mente lo schema di relazioni industriali che la FCA sta negoziando con i sindacati firmatari del CCAL che troverete rappresentato nelle slide allegate alla relazione, dove è evidente la volontà di dare al negoziato di secondo livello grandi margini di manovra alle rappresentanze aziendali unitarie.

Qualunque sia stata la motivazione di tale affermazione, la nostra riflessione ci porta a vedere con preoccupazione che non si stanno facendo serie riflessioni in una materia tanto delicata quanto complessa, ma si naviga a vista senza dare serie prospettive al sindacato italiano.

Dunque, non pensiamo che la strada sia quella del "sindacato unico" ma quella di un nuovo sindacato, moderno e disponibile. Presente sul territorio, nei luoghi di lavoro e non più verticista. Se veramente il governo intende che tali trasformazioni avvengano, deve mettere seriamente mano all'attuazione degli articoli 39, 40 e 46 della carta Costituzionale che disciplinano la rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese.

Di fronte a questo scenario politico/sociale che non ha precedenti nella storia repubblicana, che eufemisticamente potremmo definire non favorevole, aggravato peraltro da una riforma del lavoro che cancella le vecchie tutele e la continua riforma del sistema previdenziale, voglio condividere con voi il fatto che stiamo facendo un gran lavoro!

Il grande lavoro svolto, come del resto accade in questi casi, ha creato non poche difficoltà, alcune di gestione delle problematiche collettive, altre di gestione dei rapporti personali. Grazie alla buona volontà e alla passione di ognuno di noi, allo spirito di sacrificio, alla condivisione degli obiettivi e – perché no? – anche grazie alle ambizioni individuali stiamo mettendo gambe a un grande progetto sindacale.

Terremo presente questo dato nei momenti di scoramento, per trovare gli stimoli giusti per rilanciare la nostra azione.

Concludo, pertanto, questa relazione chiedendo a noi tutti un maggiore sforzo, se mai è possibile, perché stiamo concretizzando il nostro progetto sindacale, ma dobbiamo tenere sotto controllo gli eventi che esternamente rischiano di trascinarci in vortici da noi ingestibili. Su come fare qualche idea l'abbiamo e dovremmo continuare a portarla avanti, aumentando la comunicazione e il coinvolgimento sia di chi opera al nostro fianco sia di chi potrebbe iniziare ad aiutarci e soprattutto con le altre strutture regionali e quella nazionale, per la ricerca di collaborazione e di ritorno di esperienze. Infine, se a fronte del nostro confronto, analizzati problemi, risultati, obiettivi e fallimenti, dobbiamo rimboccarci le maniche e riprendere il nostro percorso.

Questo ritengo sia lo spirito giusto per andare avanti nella nostra azione sindacale di tutti i giorni, perché dobbiamo programmare il nostro futuro per governare gli eventi e non per subirli.

Grazie per la vostra attenzione.

W la FAST/Confasal

#