

Colleghe, Colleghi e graditi ospiti,

un caro saluto a tutti e un caloroso ringraziamento agli ospiti per aver accettato il nostro invito a partecipare ai lavori di questo Congresso Nazionale che, anche a causa delle condizioni politiche e sociali in cui si colloca costituirà, a mio giudizio, una pietra miliare per la vita futura della nostra federazione FAST/Confasal.

La vostra presenza è per noi tutti particolarmente significativa, poiché ci accingiamo a celebrare un congresso di rilevanza strategica: pur essendo il sesto in ordine cronologico, esso è il primo che vede la partecipazione dei nostri delegati provenienti da tutto il territorio nazionale e da tutti quei comparti che, fin dalla fondazione della federazione stessa, ci siamo dati l'obiettivo di rappresentare.

Nei pochi anni che ci separano dal 2012 abbiamo assistito al compimento di grandi passi avanti sia sotto il profilo organizzativo sia sotto quello dell'aggregazione; passi che ci hanno permesso di raggiungere traguardi che in pochi avevamo previsto e per i quali abbiamo profuso un impegno totale. I risultati sono stati ottenuti non senza sacrifici. Abbiamo lasciato troppe volte inascoltate le nostre esigenze private, abbiamo interpretato l'attività sindacale come una priorità di vita. Magari esagerando, ma sempre nella speranza di poterci presentare oggi con risposte concrete ed efficaci alle richieste e ai bisogni dei lavoratori.

Il periodo politico ed economico che abbiamo attraversato non ci ha certamente aiutato a rafforzare la nostra federazione né a conquistare quel diritto di tribuna che in una democrazia avanzata dovrebbe appartenere a tutti i sindacati che dimostrano di essere in grado di esprimere capacità negoziali e organizzative di supporto ai lavoratori che liberamente ad essi si associano. Abbiamo ampiamente dimostrato in più di un'occasione di possedere queste essenziali prerogative, ma la strada per farci accettare come federazione dei trasporti e servizi è ancora lunga.

Per comprendere la fase storica che stiamo vivendo e il livello di regresso sociale cui siamo giunti, basta scorrere le pagine del 50° rapporto del Censis. Per chi, come noi, fa sindacato da anni, sentire dire che l'Italia è un Paese ripiegato su se stesso, che regge nonostante tutto grazie al lusso, alla filiera enogastronomica, ai macchinari e al risparmio delle famiglie, equivale a una brutale sentenza di sconfitta. Nella sua ultima relazione, lo storico presidente del Censis, prof. Giuseppe De Rita, ha fotografato una situazione sociale con molti limiti e rigidità apparentemente insuperabili. Dalla "bolla di liquidità", prevalentemente in nero, che testimonia la perdita della propensione ad investire, alla crisi delle istituzioni, che ha portato ad un grave scollamento tra potere politico e corpo sociale, schiacciando i corpi intermedi come il sindacato. Fino alla grande disillusione generazionale, con figli e nipoti più poveri di genitori e nonni. L'enorme risparmio accumulato dagli italiani dall'inizio della crisi, circa 114,3 miliardi di euro, è un dato che mi ha molto impressionato e che dovrebbe far riflettere. Una montagna di denaro che viene "tenuta sotto il materasso" per paura è la diretta conseguenza di politiche economiche e industriali che hanno portato ad una crescita abnorme del lavoro sommerso, incoraggiando il risparmio cash, la sharing economy e

la continua ricerca di più redditi. Il risultato è che, a differenza degli anni 70, quando i risparmi servivano a sviluppare idee industriali e imprenditoriali, oggi gli italiani usano il risparmio come una pura “arma di difesa”.

Da questo, sempre secondo il Censis, deriva quel fenomeno distorto per cui i nipoti sono più poveri dei nonni, al punto che si registra per i giovani un reddito inferiore del 15,1% rispetto alla media dei cittadini e per i nuclei under 35 una ricchezza familiare più bassa del 41,2% rispetto alla media nazionale. Sul fronte opposto, mentre per la popolazione il reddito si è complessivamente ridotto dell'8,3%, per gli over 65 è addirittura salito del 24,3%. Un divario inesistente nel passato, se si pensa che negli anni 90 i redditi dei giovani erano superiori alla media nazionale del 5,9%.

Ben nota, ma non meno preoccupante, è la rottura fra classe politica e società civile. Tutte le polemiche sulla casta, sull'etica e sulla morale pubblica, hanno fatto sì che le istituzioni non solo non riescano più a fare da cerniera, ma siano esse stesse sotto attacco, alimentando quel clima di sfiducia che stiamo vivendo.

Si tratta di una crisi che i corpi intermedi dello Stato stanno tentando a fatica di affrontare, con i partiti politici scivolati al penultimo posto nella fiducia degli italiani, seguiti solo dalle banche. Chiaramente non possiamo escludere dallo scenario i sindacati che, a mio avviso, attraverseranno una crisi ancora peggiore se non sapranno rispondere con nuovi modelli di relazioni sociali e un rinnovamento della cultura necessari a garantire il lavoro, il reddito e le tutele essenziali come la salute e la sicurezza.

Sul fronte della politica, abbiamo certamente bisogno che vengano abbassate le tasse sul lavoro. Qualche passo avanti, dopo anni di proclami, è stato realizzato con l'introduzione di agevolazioni legate alla produttività, con l'incremento degli sgravi fiscali e, soprattutto, con le nuove norme relative al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e all'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale. Un percorso proseguito con la legge di bilancio 2017, che introduce un rafforzamento della detassazione dei premi di risultato attraverso l'aumento da 2 a 3mila euro della quota di salario accessorio soggetta alla cedolare secca del 10%.

Soglia che può salire fino a 4mila euro (rispetto agli attuali 2.500) in caso di coinvolgimento paritetico dei dipendenti.

Ad ampliarsi è anche la platea dei beneficiari, con il tetto di reddito che da gennaio passerà dagli attuali 50mila ad 80mila euro lordi annui. Si tratta di novità positive su cui noi da tempo cerchiamo di confrontarci all'interno delle aziende.

Al tempo stesso, però, il sindacato non può non vedere il fenomeno del progressivo aumento della retribuzione legato all'anzianità, mentre negli altri paesi, anche europei, la valorizzazione della maggiore produttività vede gli stipendi crescere nella prima fase lavorativa per poi decrescere quando ci si avvia verso la pensione. Esprimere oggi, in questa sede, questo concetto darà certamente spazio a ricche discussioni, ma quando un fenomeno si manifesta è nostro dovere analizzarlo serenamente e trovare tutte le contromisure necessarie.

Vorrei, comunque, ricordare che chi, come me, ha iniziato la propria attività lavorativa negli anni 80 facendo il macchinista, questo sistema già lo ha toccato con mano.

Infatti, l'istituzione delle competenze accessorie legate alla produttività reale e il

combinato disposto delle varie tipologie di turni che andavano dalla disponibilità (servizi di rimpiazzo giorno per giorno) per i giovani fino ai turni anziani, di fatto permettevano proprio il verificarsi di tale effetto sulle retribuzioni.

Probabilmente, quelle soluzioni oggi sarebbero anacronistiche ma il risultato che ottenevano è un modello da tenere a mente per affrontare diversi problemi che incombono sul mondo del lavoro, come l'occupazione dei giovani e l'accompagnamento in pensione dei più anziani, che con retribuzioni non coerenti con la produttività resa si pongono spesso "fuori mercato". Termine infelice quando si parla di lavoro e lavoratori ma che rende bene il concetto espresso. Chiaramente il nostro obiettivo è e resta quello di garantire la continuità occupazionale dei lavoratori, mantenendo un elevato livello di tutele e qualità della vita. Ma far finta di non vedere questi problemi, perché analisi del genere potrebbero generare scontri ideologici, a mio avviso, oggi, sarebbe un ulteriore errore che politica e sindacato dovrebbero evitare di fare.

Uguualmente, sono certo di andare controcorrente rispetto ai giudizi caustici arrivati da più parti, soprattutto negli ambienti del nostro sindacato e nella società civile in genere, ma ritengo che l'Ape, il progetto per l'anticipo pensionistico contenuto nella Legge di Bilancio per il 2017, è un ottimo provvedimento che servirà sicuramente ad alleviare e risolvere i problemi di accesso alle prestazioni previdenziali per un numero ben individuato e limitato di lavoratori.

D'altra parte, e in ciò concordo appieno con coloro che hanno espresso giudizi fortemente negativi, non è quello che il mondo del lavoro si aspettava in tema di riforma delle pensioni. E sicuramente non è una modifica alla legge Fornero/Monti, come impropriamente il ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha cercato di farla passare.

L'Ape è di fatto un nuovo ammortizzatore sociale i cui costi saranno scaricati sui lavoratori stessi, in termini di trattamenti pensionistici più ridotti. Su di essi, infatti, peseranno i costi, non ancora definiti, dei mutui e delle assicurazioni da perfezionare per accedere al diritto a pensione e per poter rendere appunto flessibile, a partire dal 1° maggio 2017, l'età pensionabile per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica obbligatoria.

La platea a cui si rivolge questo progetto sperimentale, che tra due anni potrà essere prorogato, è costituita dai lavoratori dipendenti (anche del pubblico impiego), autonomi e parasubordinati che abbiano 63 anni di età a partire dal 1° maggio 2017 e non più di tre anni e 7 mesi dal raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia. Tutta l'operazione, com'è noto, sarà attuata con prestiti da parte di banche e assicurazioni erogati attraverso l'Inps, che dovranno poi essere restituiti con rate di ammortamento costanti dagli interessati per i successivi venti anni, con i relativi interessi non ancora determinati nel dettaglio.

Oltre a questa fattispecie, denominata Ape volontario, verrà introdotto l'Ape agevolato, o social, che di fatto costituisce un trattamento assistenziale, non comportando costi per i lavoratori la cui pensione maturata al momento della richiesta non superi i 1.500 euro lordi. La soglia, come è evidente, taglia fuori a priori intere

categorie di lavoratori che pure si troverebbero nelle condizioni di disagio professionale a cui la norma si rivolge. Potranno infatti beneficiare dell'Ape agevolato solo i disoccupati, gli impiegati in attività difficoltose o rischiose per cui la permanenza al lavoro in età più elevata aumenta il rischio di infortunio o di malattia professionale, i lavoratori con invalidità superiore al 74% e quelli con parenti di primo grado conviventi con disabilità grave. A differenza del volontario, l'Ape social sarà una sorta di sussidio di accompagnamento alla pensione pagato interamente dallo Stato e non dalle banche. Sarà esclusa pertanto qualsiasi decurtazione sulla pensione finale che evidentemente, viste le cifre, sarà comunque bassa di per sé, in quanto nel calcolo incideranno negativamente anche i minori contributi versati e l'assenza della tredicesima.

E' prevista, infine, la possibilità, non ancora definita nei dettagli, che il datore di lavoro, in caso di accordo tra le parti, possa sostenere i costi dell'Ape volontario attraverso un versamento all'Inps di una contribuzione correlata alla retribuzione percepita prima della cessazione del rapporto di lavoro, in presenza di accordi collettivi anche attraverso appositi fondi bilaterali in essere o appositamente creati, in modo da produrre un aumento della pensione tale da compensare gli oneri relativi alla concessione dell'Ape.

A fronte di alcune novità positive, resta, come dicevo, l'amaro in bocca per i lavoratori che aspettavano soluzioni vere ai problemi creati, soprattutto nelle categorie del trasporto ferroviario, dalla legge 214/2011 più comunemente conosciuta come legge Fornero. Soluzioni che sarebbero probabilmente arrivate se il nostro progetto di legge popolare, per cui abbiamo raccolto un numero elevatissimo di firme tra i lavoratori del Tpl e del Trasporto ferroviario, purtroppo non sufficiente per poterla presentare ai presidenti di Camera e Senato, avesse trovato sponda nelle aule parlamentari attraverso l'iniziativa dei partiti ai quali l'abbiamo sottoposto.

La battaglia, però, è tutt'altro che chiusa. Dopo i lavori del nostro Congresso riprenderemo con rinnovata lena l'impegno in materia previdenziale, per arrivare ad una revisione congrua della legge Fornero e per dare risposta alle categorie disagiate e usuranti, tenendo presente sicuramente anche la categoria degli autotrasportatori.

Questi temi lasciano spazio a diverse iniziative che il sindacato può e deve avviare, innanzitutto creando attenzione e discussione di merito per favorire una sensibilità fra la società civile. Le stime dell'Ilo, Organizzazione Internazionale del Lavoro, ci dicono che l'occupazione mondiale si aggira intorno ai 3 miliardi di lavoratori, a fronte di un tasso di disoccupazione del 6% che si quantifica in circa 197 milioni di senza lavoro.

Numero che dal 2007 a oggi è aumentato di circa 30 milioni e che nel 2017 si incrementerà ulteriormente con altri 3 milioni di disoccupati.

Il moltiplicarsi dei conflitti e l'instabilità politica di molti grandi Paesi producono una bassa crescita e una domanda che tende sempre più a bloccarsi, determinando una costante riduzione dei prezzi che innesca inevitabilmente una conseguente e progressiva riduzione della remunerazione del lavoro.

Il fenomeno che si genera di conseguenza è il lavoro sommerso con retribuzioni cash, una tendenza favorita anche dalla sempre minore propensione a portare i risparmi in banca e dalla sempre più scarsa fiducia nelle istituzioni.

Questo ha prodotto una crescita del lavoro post-terziario e lo sviluppo di figure lavorative labili e provvisorie, soprattutto fra i giovani costretti a districarsi fra formazione e lavoro.

In questo scenario, sembra che la società voglia evitare che il sindacalismo autonomo svolga il proprio ruolo, preferendo quello che il Censis definisce “il rintanamento chez-soi”. Letteralmente “tutti a casa”. Ovvero la tendenza a rinchiudersi in se stessi, autocertificandosi e senza accorgersi che invece è maturo il tempo di cambiare. Ma serve coraggio affinché le istituzioni riconquistino la necessaria fiducia dei cittadini.

Senza dilungarmi troppo, voglio solo ricordare in quale contesto ci siamo mossi in questi anni in cui sono cambiate le rendite previdenziali, le regole degli assetti contrattuali, delle relazioni industriali e della rappresentanza.

A partire dal jobs act, presentato in Italia come la panacea per risolvere il cronico e strutturale problema dell'eccessiva rigidità del nostro mondo del lavoro e dei troppi vincoli in uscita che ostacolavano le assunzioni. Ci hanno detto che rinunciare a qualche tutela, ritoccare il vecchio statuto dei lavoratori, sarebbe stato un prezzo accettabile a fronte di un robusto rilancio dell'occupazione.

Finita l'iniezione delle agevolazioni contributive con cui il governo aveva drogato la riforma, però, tutto è puntualmente tornato come prima, anzi peggio. I dati ufficiali Inps ci dicono che nei primi 5 mesi del 2016, rispetto allo stesso periodo del 2015, è stato registrato un calo dei nuovi contratti a tempo indeterminato del 78% e del 37% dei contratti trasformati a tempo indeterminato. E la situazione sembra aggravarsi con il passare del tempo. Dagli ultimi dati diffusi dall'Istat emerge che nel terzo trimestre dell'anno, dopo cinque trimestri di crescita, l'occupazione ha subito una nuova battuta di arresto, con una diminuzione di 14mila unità sui tre mesi precedenti, e la disoccupazione resta inchiodata all'11,6%. Con picchi inaccettabili per i giovani, il cui tasso di disoccupazione è risalito nel terzo trimestre al 37,5%. In compenso si registra ancora una forte crescita dell'utilizzo dei “buoni lavoro” (voucher), che nel primo trimestre 2016 sono aumentati del 45,6%, mentre le denunce all'Inail per le morti sul lavoro sono cresciute nel 2015 del 16%. Come se non bastasse, nei primi 8 mesi del 2016, secondo i dati rilevati dall'Osservatorio sul precariato dell'Inps, i licenziamenti disciplinari sono aumentati del 28%.

Il risultato, clamoroso, delle riforme è che ora ci troviamo senza articolo 18 e senza lavoro.

È necessario, rivedere il sistema dei voucher di lavoro e ristabilire la responsabilità in solido di appaltatore e appaltante nel caso di violazioni verso il lavoratore

Per poter incidere su queste situazioni, credo che il sindacato debba attrezzarsi a governare i cambiamenti, senza limitarsi a denunciarli, poiché questo significa inevitabilmente subirli. Noi lo sappiamo bene. In questi anni siamo stati costretti a continue riorganizzazioni interne per affrontare le sfide, spesso più grandi delle nostre possibilità, che quotidianamente ci venivano e ci vengono lanciate. E la nostra esperienza ci ha insegnato che non esiste un giorno in cui le cose cambiano, ma c'è un giorno in cui le cose partono, quindi è importante per noi programmare il “percorso”.

Se ancora oggi siamo qui, orgogliosi di esserci, lo dobbiamo proprio alla nostra capacità di organizzarci nel percorso e vivere le esigenze del lavoro come opportunità per costruire le tutele.

Il referendum costituzionale si innesta proprio su queste mie considerazioni, perché dopo un periodo di stop per la forsennata campagna elettorale, il 4 dicembre abbiamo preso atto che il mondo continua a girare e tutti, noi compresi, dobbiamo continuare quel cammino che sembrava destinato a concludersi.

L'insegnamento che dovremmo trarre dall'esito del voto è che le regole vanno condivise con tutti e il tempo speso per persuadere chi non la pensa come noi, non è tempo buttato.

Il tema rischia di portarci in discussioni complicate, ma ci corre l'obbligo di mettere in evidenza che molti si ricordano di questa buona norma democratica solo quando vengono messi fuori dai tavoli decisionali. Troppo ghiotta la possibilità di richiamare un percorso dove ci sia la massima condivisione delle scelte anche nel mondo del lavoro, perché il testo unico sulla rappresentanza sindacale dimostra chiaramente che le regole non possono essere fatte solo da alcuni, anche se va loro riconosciuta l'autorevolezza nel sistema.

Rafforzare le relazioni industriali e anche quelle sindacali con le varie parti sociali è indubbiamente la chiave di volta democratica della ripresa. Garantire l'equilibrio delle tutele, dei diritti e dei doveri salvaguarda il lavoro, perché la storia ci insegna che lo sviluppo delle relazioni sociali ha sempre favorito lo sviluppo economico.

Su questo terreno, come sindacato autonomo scontiamo la difficoltà di dover costruire giorno per giorno, azienda per azienda, la nostra rappresentanza. Nonostante la Confsal possa vantare una forza importante come numero di iscritti, ancora non si riesce a condividere le regole con tutti gli attori.

Per quanto riguarda le relazioni industriali, il confronto fra governo, sindacati confederali e Confindustria sulla complementarità dei due livelli negoziali è aperto. Da più parti si ritiene necessario il coinvolgimento dei lavoratori nei programmi d'impresa, nel rispetto delle regole che dovranno essere le fondamenta di un nuovo sistema.

Noi riteniamo che per rendere adeguato un sistema di relazioni industriali sia necessario includere. Questo si realizza innanzitutto facendo sì che esistano regole chiare per definire come un sindacato, qualsiasi sindacato, possa maturare il diritto a rappresentare chi gli dà delega.

Rendendo omogenei i diritti e le tutele di tutti i lavoratori, dando come regola generale quella dei contratti nazionali che stabiliscono il quadro normativo e retributivo, delegando poi alla contrattazione di secondo livello il compito di intercettare le esigenze e le specificità nelle diverse aree produttive.

L'attualità ci porta inevitabilmente al tema del dumping sociale, che in questi anni abbiamo visto proliferare in diversi settori del trasporto soprattutto a quelli che fanno riferimento all'autotrasporto e alla logistica, all'igiene ambientale e ai servizi del pulimento. Comparti dove prevalgono micro imprese e dove serve che il sindacato vigili e controlli per evitare comportamenti dannosi verso i lavoratori in un contesto già di per se reso complicato dalle evoluzioni legislative che non hanno saputo

rispondere alle esigenze del lavoro.

La legge 122/2016, ad esempio, che recepisce la direttiva Ue in materia di appalti, introduce le regole sulla gestione del personale in caso di successione degli appalti. A nostro avviso, benché sia una normativa che interviene nella disciplina del cambio di assegnazione, prevedendo la garanzia dei diritti quesiti e l'applicazione dei trattamenti economici e normativi, la legge comporta ulteriore confusione, soprattutto quando il subentrante è dotato di una propria struttura imprenditoriale.

In questi casi infatti, sembrerebbe che al personale non siano più garantiti i diritti, come l'applicazione dello stesso contratto con la relativa retribuzione. Si tratta di un altro classico caso di legislazione stratificata (in Italia ne abbiamo diversi esempi) che comporta confusione, contenziosi, litigiosità sociale e diseconomie industriali.

È evidente che tutto ciò impone di rafforzare la centralità del CCNL e del ruolo del sindacato, affinché nei capitolati di appalto siano previste regole chiare e ben definite, considerato che anche il nuovo codice degli appalti ha evitato di porre quale obbligo la “clausola sociale” nella realizzazione dei cambi a appalto.

Tali considerazioni dimostrano ancora di più, semmai ce ne fosse bisogno, come partecipare ai tavoli di rinnovo contrattuale sia vitale e determinante. Ma perché questo avvenga serve che, una volta misurata la rappresentanza, il diritto sia riconosciuto per legge e non per “concessione”, nel nome di chissà quali equilibri consolidati che devono essere mantenuti in quel determinato comparto.

Nel frattempo non intendiamo rinunciare al diritto del reciproco riconoscimento fra organizzazioni datoriali e sindacali.

La necessità di CCNL di settore si è evidenziata anche ultimamente nelle imprese ferroviarie, dove questo autunno abbiamo assistito ad una levata di scudi contro la forma di reclutamento di macchinisti da parte di Trenitalia.

Ora, fatta salva la legittimità delle aziende di ricorrere, come minacciano, ai tribunali per difendere quelli che credono diritti lesi, noi riteniamo che una riflessione più ampia su questo aspetto si imponga e non sia più rinviabile, perché la liberalizzazione del trasporto ferroviario fatta a strappi fino ad oggi ha principalmente pesato sulle spalle del lavoro.

Tutti sanno, ad esempio, che le imprese del settore, se non tutte quasi, non si sono fatte scrupoli ad utilizzare le opportunità offerte da una liberalizzazione così deregolata come quella italiana anche per ciò che riguarda le assunzioni. Molte di esse hanno fatto o fanno ancora ricorso a personale e soprattutto a macchinisti di Trenitalia recentemente entrati in pensione. Ma abbiamo notizie di corteggiamenti anche a lavoratori ancora in servizio con offerte economiche difficili da rifiutare. Operazioni rese possibili dall'utilizzo di contratti di lavoro delle più disparate categorie merceologiche, fino a quelli individuali o a chiamata. Ora che il tanto osannato mercato, alle cui logiche si sono affidati e le cui prerogative hanno invocato, gli si ritorce contro, protestano?

L'adozione di un contratto unico che assicuri omogenee condizioni di lavoro e di salario, va esattamente nella direzione di un mercato sano, che pone le aziende in condizione di competere con la bontà del proprio prodotto, piuttosto che con la compressione sconsiderata del costo del lavoro.

Ricordo, prima a me stesso, che nella revisione del Dlgs 188/2003 nell'agosto del 2011, con la famosa manovra di ferragosto, veniva chiarita la necessità di un unico contratto merceologico di settore. Norma poi subito soppressa, appena insediatosi il governo tecnico guidato dal Prof. Mario Monti.

Alla luce dei fatti riteniamo che quella norma vada ristabilita il prima possibile, al fine di dare trasparenza e pace sociale a un settore determinante per la ripresa economica italiana, oltretutto di aprire una nuova stagione delle relazioni industriali.

Un moderno sistema di relazioni industriali deve dare risposte a quel mondo del lavoro e delle imprese che in Italia è sempre più frammentato e sfugge ai meccanismi di base, cercando sempre di far profitto a spese di un continuo ribasso del costo del lavoro, attraverso l'abbattimento delle retribuzioni e i tagli sulla sicurezza e sulla formazione.

L'efficacia di questo sistema passa anche attraverso la bilateralità, che è un modello di compartecipazione fra parti sociali che permette la valorizzazione del lavoro e una maggiore attenzione alle tutele. Questo diventa un ottimo strumento soprattutto sul fronte territoriale, laddove è necessario intercettare la contrattazione con le imprese di piccole dimensioni che trovino interesse nella partecipazione attiva sulla formazione professionale e la sicurezza sul lavoro, sulla previdenza complementare, sulla sanità integrativa e le diverse forme di welfare contrattuale, sulle forme di sostegno al reddito fino all'accompagnamento alla pensione.

In tema di privatizzazioni in diverse occasioni abbiamo espresso le nostre critiche rispetto alla politica economica del governo. Riteniamo che la privatizzazione di Enav e la sua collocazione in borsa, ad esempio, non contenga alcun elemento di sviluppo industriale, oltre ad essere la prima volta che un Paese porta avanti una simile operazione con un ente responsabile della sicurezza del traffico aereo.

L'unica logica che guida queste azioni e che da sempre ci sentiamo di denunciare è quella di "fare cassa", con l'aggravante che non si prefigurano neanche grandi margini di guadagno. L'obiettivo del governo, messo nero su bianco nel Documento di Economia e Finanza, è il tentativo di abbattere il debito pubblico con i proventi delle privatizzazioni per un valore di almeno 8 miliardi di euro, che corrisponde ad una quota di pil di circa lo 0,5%. Dopo l'Enav dovrebbe essere il turno di Fsi, subito dopo l'annunciata fusione con l'Anas. Con le presentazioni dei due piani industriali l'operazione ha cominciato a mostrare i suoi contorni, seppure molti dettagli restino ancora oscuri.

Le due società controllate oggi interamente dal Tesoro, dopo la conclusione degli studi di fattibilità del gruppo di lavoro, costituito dal Gruppo Fsi, Anas, Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, ministero dell'Economia e delle Finanze, hanno avuto l'ok all'accorpamento.

Il lavoro svolto sembra sia stato diviso in due parti: una industriale, che verificasse i possibili margini di sinergia, e l'altra più formale, che doveva stabilire i termini e le procedure dell'integrazione attraverso l'uscita dell'Anas dal perimetro della pubblica amministrazione.

Sul primo fronte la sostanza dell'operazione è stata illustrata dal gruppo Fsi in occasione della recente presentazione del piano industriale, con una programmazione che va dal 2017 al 2026 che prevede 94 miliardi di euro di investimenti, di cui 58 miliardi già disponibili. Il principale obiettivo dichiarato dall'ing. Renato Mazzoncini

è quello di trasformare il gruppo in un'azienda internazionale di mobilità integrale. E l'accorpamento dell'Anas rientra nelle previsioni di sviluppo, in un'ottica di investimenti sulle infrastrutture stradali e ferroviarie e di razionalizzazione dei costi. Gli investimenti programmati per Anas rispondono a ulteriori 15,5 miliardi di euro.

Dopo anni di piani industriali "lacrime e sangue", che prevedevano tagli e ristrutturazioni, progetti ambiziosi con ingenti investimenti sicuramente meritano fiducia e interesse da parte del sindacato. Difficile storcere il naso di fronte a tale spiegamento di risorse. Quello che non convince è il disallineamento tra il principio che guida l'espansione del gruppo, ispirata ad una maggiore integrazione tra Fsi e tutti i settori infrastrutturali e della mobilità attualmente fuori dal perimetro dell'azienda, e il principio che, al contrario, indirizza l'azione di riorganizzazione interna, orientata ad una separazione societaria che rischia di risultare poco efficace ed antieconomica.

Non era stato lo stesso A.D. Mazzoncini, nei mesi scorsi, a sostenere che la forza di FSI è nella compattezza del Gruppo e che pensare di andare in Borsa solo con l'alta velocità non avrebbe senso? Proprio sulla base di questi argomenti il manager aveva spostato l'orizzonte temporale della quotazione, in modo da rendere tutte le divisioni appetibili per il mercato. Ora, invece, ci viene spiegato che l'Ipo si farà nel 2017 proprio con le Frece e il trasporto a lunga e media percorrenza. Un'inversione di marcia che non può non suscitare perplessità. Il dubbio, più che legittimo, è che Mazzoncini abbia dovuto cedere alle pressioni del governo, che ha necessità di fare cassa in fretta, in cambio della disponibilità a sottoscrivere un piano industriale generoso sul lato degli investimenti. Una generosità che si intravede anche nell'operazione di costruzione del "Polo Logistico" con Mercitalia, dove vengono messe in gioco risorse importanti. Risorse che, nonostante i diversi nodi da sciogliere, soprattutto sotto il profilo sindacale, ci spingono anche in questo caso a congelare il giudizio, pur mantenendo alto il livello di attenzione.

Sul profilo tecnico, in questi mesi si è sentito parlare di diversi percorsi per realizzare la fusione, ma al momento la decisione definitiva non ci risulta sia stata presa. Proprio in considerazione delle conseguenze ancora poco individuabili dell'operazione, diventa urgente la definizione dei CCNL delle due aziende. Auspichiamo che nei giorni che ci dividono dalle festività natalizie sia possibile concludere sia il confronto del CCNL della Mobilità area A.F. e C.A. del Gruppo Fsi per gli anni 2015-2017, sia il CCNL del Gruppo ANAS per gli anni 2016-2018.

L'estrema sintesi con cui ho affrontato argomenti complessi che meriterebbero ben altra attenzione era necessaria non solo a contestualizzare il momento storico che stiamo vivendo, visto dalla parte di chi troppo spesso ha la sensazione di essere schierato dalla parte più debole, ma anche a dimostrare che, pur nella loro specificità, nei vari comparti si ripropongono problemi simili. Il che ci ha fatto capire in questi anni che il mondo del lavoro ha grandi potenzialità se riesce a fare una sintesi sui diritti e sulle tutele di base, per poi cogliere le differenze professionali e produttive delle specificità di mestiere.

La strada maestra secondo noi è proprio quella dei CCNL di settore che permettano la valorizzazione delle professionalità e la possibilità di condividere a livello aziendale, territoriale o di sito le opportunità produttive.

Queste considerazioni ci fanno pensare che la strada intrapresa sia quella giusta. E per questo motivo il nostro Congresso della FAST-Confsal deve essere il punto di partenza concreto di una federazione autonoma che raccolga e si proponga di fare da polo di attrazione per quei sindacati autonomi di categoria che avrebbero voluto contratti di lavoro per categorie professionali, ma che, vivendo in una società che ha preso ben altre strade, hanno dovuto rimodulare le proprie strategie e i loro obiettivi per salvaguardare le proprie idee e le proprie culture professionali.

Gli anni passati certamente non sono trascorsi invano, perché abbiamo organizzato, con fortune alterne, diversi sindacati/settori che arrivano oggi a questa assise organizzati e rappresentativi come :

FAST A.L.A.S. ( Autotrasporto, Logistica, Appalti e Servizi),

FAST T.N.L . (Trasporto non di Linea),

FAST T.A. (Trasporto Aereo) dove si riconosce UNICA AV,

FAST Viabilità dove si riconosce SADA,

FAST Marittimi,

Unilavoratori,

certamente non dimentico i sindacati fondatori della FAST-Confsal che sono FAST Mobilità e FAST Pensionati.

Oggi tutti presenti e con percorsi organizzativi pianificati per svilupparsi nei diversi comparti con serietà, professionalità e tenacia, come i sindacati promotori hanno già fatto.

Professionalità e competenza che ci riconosce anche la nostra confederazione Confsal, che ha nominato l'Ing. Natale Italiano, attivista FAST della prima ora che collabora con la Segreteria Generale, componente della commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

La commissione è un sistema istituzionale di organismi deputati all'elaborazione e applicazione delle misure di prevenzione e protezione in cui, come previsto dall'art. 6 del Testo unico (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.) sono presenti, paritariamente, i rappresentanti delle amministrazioni centrali, delle Regioni e delle parti sociali.

E sempre su nomina della confederazione, Natale Italiano, è componente del tavolo tecnico presso l'INAIL per il progetto OiRA-Online Risk Assessment, una piattaforma web che consente la creazione di strumenti di valutazione del rischio settoriali in modo semplice e standardizzato sviluppato dalla Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA).

Voglio ricordare con soddisfazione che la commissione UE ha accettato il nostro primo progetto europeo come organizzazione Leader, cioè capofila di un gruppo di sindacati europei che si sono proposti per l'attuazione di obiettivi dati dalla commissione stessa. Siamo in attesa della risposta su un secondo progetto, mentre stiamo lavorando ad altri progetti come partner anche in altri comparti dove abbiamo chiesto l'aiuto di altre federazioni della Confsal.

I nostri rappresentanti sindacali, pur marginalizzati da un sistema di relazioni industriali spesso autoreferenziale, sono riusciti a trovare interlocuzione con diverse parti datoriali, permettendo alla Federazione di siglare contratti di categoria

regolarmente applicati sul territorio nazionale da diverse aziende e cooperative del settore interessato.

Questa strada ci ha creato non pochi problemi con chi pretende di essere il legittimo portavoce del verbo sindacale, ma la realtà sta dimostrando che fra liberi imprenditori e sindacato autonomo è possibile un dialogo che fa solo bene all'economia nazionale.

L'obiettivo che con i Segretari Nazionali abbiamo condiviso è quello di impegnarci per sviluppare le rappresentanze della federazione su tutto il territorio nazionale.

È evidente che con la crisi economica e i profondi cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, non sarà possibile pensare a un sindacato che, almeno nelle varie regioni, non abbia una sede unica di riferimento.

Questo perché se veramente vogliamo dare concretezza alla FAST–Confasal è decisivo che in tutti i settori ci conoscano con un unico nome: FAST/Confasal.

Determinante, in questo quadro, diventa la nostra volontà di confrontarci e decidere le nostre strategie con una ricca discussione interna, nelle direzioni nazionali e nei direttivi nazionali che sono le nostre “agorà” e centri decisionali. Lo sviluppo della FAST passa necessariamente attraverso la concreta applicazione dello statuto che riconosce ai diversi organismi i ruoli che ognuno di noi ha il dovere e il diritto di attuare. Solo attraverso la reale funzionalità organizzativa e il rispetto che noi sapremmo dare alle nostre assise, potremmo pretendere il rispetto dei nostri interlocutori.

Certamente va mantenuta la distinzione del sindacato specifico, nel territorio o nel settore dove è nato e conosciuto con un'ottima reputazione, ma riconoscersi sotto un'unica bandiera ci dà una forza politico-sindacale che forse neanche noi oggi siamo in condizione di comprendere.

Inoltre, come spesso diciamo quando dobbiamo parlare dei grandi piani industriali, per avere successo è importante fare economie di scala e noi dobbiamo seguire la stessa logica, ottimizzando le nostre limitate risorse per dare risposte sempre al massimo dell'efficienza e della competenza.

È anche in questa chiave che vanno letti gli ulteriori passaggi organizzativi fatti in quest'anno da FAST Mobilità, che servono a dimostrare con i fatti quanto siamo convinti del nostro progetto sindacale.

Lo statuto FAST-Confasal in linea con i principi sin qui enunciati, ha proprio l'obiettivo di aggregare le varie categorie su un progetto politico, pur mantenendo l'autonomia vertenziale dei singoli sindacati. Esso deve diventare la nostra “carta costituzionale”, a cui gli statuti dei sindacati che confluiscono dovranno ispirarsi.

L'alternativa sarebbe quella di un progetto di aggregazione fra sigle, come se ne vedono tanti, nella forma di un “mutuo soccorso” per il mero obiettivo di raggiungere quel 5% di rappresentanza che ad oggi segna il termine di sussistenza dei sindacati.

Questa opzione non rientra nei nostri programmi.

La Federazione dovrà poi svolgere il suo ruolo qualificante nel sostegno ai vari sindacati per il radicamento e il rafforzamento nei settori di riferimento e nella costruzione e mantenimento della rappresentatività e rappresentanza. E' per questo motivo che in quest'ultimo anno abbiamo lavorato alacremente nei sindacati della FAST.

La Federazione regionale e soprattutto la Segreteria Generale dovranno essere viste come uno strumento in grado di fornire il supporto tecnico adeguato soprattutto sulle materie del mercato del lavoro, della legge sul diritto di sciopero nei servizi pubblici, nelle materie previdenziali, oltre che naturalmente nella costruzione di linee politiche omogenee e nell'affermazione del ruolo nei rapporti con la politica nazionale e locale. Proprio per dare queste risposte, abbiamo in questi anni organizzato il centro studi che è in grado di offrire assistenza contrattuale e vertenziale ai sindacati.

Parallelamente abbiamo strutturato un sistema di servizi che, supportato dall'organizzazione centrale della Confsal, oggi è in grado di assistere tutte le strutture che fanno riferimento alla FAST sul territorio nazionale per i servizi che vanno dal patronato ai centri di raccolta fiscale, fino all'assistenza dei lavoratori stranieri e a tutte le necessità che un lavoratore e la propria famiglia possano avere in materia tributaria, assistenziale, previdenziale e legale.

Per meglio garantire l'assistenza e la professionalità della federazione abbiamo costituito un centro servizi nazionale nei pressi della stazione di Roma Termini e, vista l'esperienza acquisita, stiamo sviluppando la struttura di Unilavoratori proprio per curare la crescita di questo settore, rispondendo così alle diverse esigenze degli associati.

Vorrei concludere questa relazione con l'auspicio di essere riuscito a spiegare perché la FAST-Confsal esiste e in che modo deve programmare il suo futuro. Un futuro in cui ogni giorno dovremo impegnarci per affermare la nostra idea di Sindacato Autonomo. Le regole attuali certamente non ci aiutano, perché spingono i sindacati a fare fronte comune nelle vertenze, rendendo difficile distinguersi agli occhi dei singoli. Ma noi dobbiamo avere la forza e la convinzione di affermare che il Sindacato Autonomo è parte di ogni lavoratore e specchio del suo comportamento, sia sul lavoro sia fuori.

Noi dobbiamo dimostrare a quei lavoratori che spesso usano dire "Il Sindacato cosa mi dà? Perché devo iscrivermi? Siete tutti uguali!" che non tutti i sindacati sono uguali e quando ci s'iscrive alla FAST si diventa subito parte di essa, perché ognuno di noi fa il sindacato.

Vi ringrazio per l'attenzione