

Fim Cisl e Uil Uilm rifiutano il confronto e presentano le proprie proposte

Un contratto che recuperi salario e diritti

Un'assemblea nazionale di 500 delegati vara la bozza di piattaforma che la Fiom porta in fabbrica

Questo per il nostro Paese è un momento veramente difficile, con i dati della crisi che parlano da soli: più di 3 milioni di disoccupati (oltre il 12%) con il 41 % dei giovani che non trova lavoro; 2 milioni di persone che hanno smesso di cercare lavoro perché da anni non lo trovano.

Il settore del manifatturiero in Italia è in forte crisi. Molte aziende hanno chiuso o sono in seria difficoltà. Mentre alcune realtà, che in questi anni hanno investito in innovazione e ricerca, oggi incominciano a raccogliere i frutti, chi non l'ha fatto si gestisce la sopravvivenza giorno per giorno. Abituati alle grandi aziende, di cui molte superiori ai 1.000 dipendenti, oggi siamo di fronte a un notevole ridimensionamento dove la maggior parte delle imprese considerate grosse non supera gli 80 dipendenti.

Qualcuno pensava che l'introduzione del "Jobs act", riducendo il costo del lavoro e introducendo una flessibilità unilaterale in entrata e uscita, potesse garantire la ripresa del lavoro. I dati Istat smentiscono questi falsi ottimismo ma, per avere un'immagine rea-

le, basta guardarsi attorno per vedere come la povertà è aumentata, insieme alla pressione fiscale. Molte famiglie dispongono di un solo reddito, i giovani non trovano lavoro e il lavoro nero è ai massimi storici.

Si potrebbe pensare che questo non sia il momento per fare rivendicazioni; tuttavia ci sono 120 miliardi di evasione fiscale, si rubano miliardi in appalti pubblici e, col progredire della povertà, sulla sponda opposta ci sono persone che in questi anni di crisi si sono arricchite a dismisura.

In un mondo con difficoltà nell'affermare rivendicazioni oltre i minimi dei contratti collettivi, in un periodo in cui sarebbe necessario estendere i diritti affinché non si creino delle disuguaglianze sociali che produrrebbero solo malesere, la Fiom Cgil ritiene indispensabile andare a un rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Gli industriali obiettano che in un periodo come questo non c'è spazio per rivendicare salario. Noi diciamo che in un contesto come quello prima illustrato, ormai la difficoltà non è più quella di arrivare



alla terza settimana ma alla seconda e per chi sta peggio persino alla prima se si continua a ridurre salario e neanche ci si adegua ai minimi dell'inflazione.

Abbiamo discusso nei luoghi di lavoro e nelle assemblee nazionali dei delegati. Sappiamo bene che la ricchezza nazionale non è scomparsa ma si è spostata in alto.

Per noi continua a valere il principio che le rivendicazioni si devono portare avanti per migliorare nel tempo le condizioni dei lavoratori, dando a tutti la possibilità di una vita dignitosa. Vale a dire una casa, una famiglia che si riesca a sostenere, il diritto alla salute e allo studio. Diritti, fino a ieri, garantiti dal lavoro.

Abbiamo chiesto a ai sindacati metalmeccanici Fim Cisl e Uilm Uil un confronto per poter presentare una piattaforma unitaria ma questo non è stato possibile perché gli stessi si sono rifiutati di aprire un tavolo di discussione e hanno presentato le loro proposte nel mese di luglio. Dopo due mesi di consultazione con i lavoratori la Fiom Cgil ha tenuto la sua assemblea nazionale il 23 e 24 ottobre e, con oltre 500 delegate e delegati eletti nei luoghi di lavoro, ha varato la sua piattaforma che gira in queste settimane nelle aziende per essere approvata dai lavoratori.

Anzitutto chiediamo la riforma del modello contrattuale, uscendo dal sistema di aumento salariale sulla

base dell'IPCA, introdotto dalle altre organizzazioni sindacali e a fronte del quale Federmeccanica ci chiede indietro 75 euro.

Ci serve un nuovo modello

Vogliamo ragionare su un sistema simile a quello tedesco che, di anno in anno e sulla base di indici, magari europei, di andamento di settore, comporti un calcolo più corretto e che redistribuisca in maniera più equa i profitti.

Vorremmo ragionare su una riduzione dell'orario di lavoro per favorire la creazione di nuova occupazione o magari una riduzione dell'orario a fronte di maggior sfruttamento degli impianti, o magari una riduzione di orario per fasce di età over 50, anche a fronte del fatto che in pensione si va più tardi. Chiediamo di garantire gli stessi diritti a chi lavora sotto lo stesso tetto, vedi cooperative, appalti vari, ecc. Infine un nuovo sistema di declaratorie delle categorie più aggiornato alle professionalità che oggi abbiamo, per evitare che un lavoratore con alta pro-

fessionalità lavori con il 3° livello o che uno di 5° possa essere demansionato, come previsto dal "Jobs act" con normative inique che riguardano anche il disciplinare, i licenziamenti illegittimi, la videosorveglianza.

Questi i punti principali di un contratto nazionale che per molti lavoratori è il solo elemento che introduce regole in un mondo del lavoro che continua a perderle.

Se si andasse a un sistema fondato sui contratti aziendali, come chiede Federmeccanica, sarebbe l'inizio di un'era di povertà assoluta e di degrado sociale, alimentando guerre tra i poveri che già si avvertono.

A sentire certi "innovatori" vien da pensare che il modello proposto porti come meta finale ai rapporti di lavoro ottocenteschi, dove si lavorava anche 12 ore al giorno, senza mai alzare la testa e per disporre di una pagnotta e di un litro di latte. Se sappiamo cogliere fino in fondo la portata di quello che sta avvenendo, abbiamo anche la forza per impedirlo.

Ivan Terranova

A 7 anni dalla scadenza finalmente rinnovato il contratto degli autoferrotranvieri

Atap: risorsa per il Biellese o salvadanaio della Provincia?

Anche con la contrattazione si restituisce valore al sistema dei trasporti locale e nazionale

Siamo arrivati a una svolta nella categoria degli autoferrotranvieri e siamo anche a riparlare, in particolare, dei dipendenti Atap dove, dopo tante vicende avvenute verso la fine del 2015, si avvicina un punto di snodo, con ripercussioni in qualche caso positive e a volte negative per il futuro dei lavoratori e dell'azienda.

A livello nazionale, a sette anni dalla scadenza del precedente contratto, con gli ultimi mesi caratterizzati da un confronto serio e serrato, si è finalmente arrivati alla firma dell'accordo nazionale dei trasporti locali, superando una fase interminabile di comportamenti dilatori e, spesso, provocatori messi in campo dalle associazioni datoriali.

Ai 116.000 autoferrotranvieri il contratto offre 600 euro in due tranches "una tantum", a compenso del pesante ritardo (750 euro erano già state concesse nel

2013); l'aumento mensile a regime è di 100 euro entro il 2017.

Un buon segnale in un settore che si è visto privato della principale fonte di introiti e cioè i contratti di servizio e che purtroppo non è stato ancora riformato per diventare un volano positivo per l'economia nazionale.

La firma del nuovo contratto può aprire delle incognite nelle aziende con situazioni più disastrose. Così come bisognerà verificare se gli Enti locali che hanno integrato le risorse per il trasporto pubblico sono in grado di mantenere questi impegni rispetto ad una Legge di Stabilità che presenta ancora nuovi tagli per le Regioni.

Quindi il contratto è un'ottima cosa ma dovremo organizzarci per difenderlo e consolidarlo in tutto il comparto.

Dalla Regione Piemonte ci si aspetta, invece, di capire



quale sarà il nuovo assetto del servizio. Si è fatto qualche passo avanti: in termini normativi con la riforma della Legge regionale e con l'attivazione dell'Agenzia regionale della mobilità; migliora la qualità del servizio con l'avvio del progetto BIP per un biglietto elettronico valido per tutto il Piemonte e per tutti i servizi di trasporto pubblico.

Resta da capire quali sono le risorse che la Regione intende stanziare per il nuovo piano triennale 2016-2018 e come fronteggiare le molteplici diffidenze verso una mobilità regionale.

Positivo sul piano sindacale resta il Protocollo siglato

anni dal suo svolgimento, non ha ancora visto assegnazione. Una gara che ha creato un gran pasticcio a cui si sarebbe dovuto trovare una soluzione politica da parte dell'Ente che, invece, si è sempre opposto.

Nel frattempo la Provincia di Biella si è allineata alla politica di dimissioni della vicina Vercelli e Atap, da fiore all'occhiello delle partecipate, si è trasformata in tesoretto da vendere per ripianare le dissestate casse provinciali.

Potremmo parlare ancora una volta di progetti poco chiari in termini di risparmi e innovazione quali la funicolare, di nuove linee urbane o della diatriba più politica che tecnica su Atap Gold.

Tiriamo solo una conclusione, dopo aver sentito più volte i politici locali lodare e difendere i dipendenti Atap con Cgil, Cisl e Uil, sulle clausole sociali in caso di gara d'appalto.

Infine veniamo alla situazione di Atap, dove i sacrifici dei lavoratori e i tentativi di innovazione messi in campo, sembrerebbero aver allontanato i rischi sulla tenuta economica dell'azienda.

Tuttavia una ripresa più consistente sembra al di là da venire e non potrebbe essere altrimenti visto le difficoltà che sopravvivono dall'esterno. Infatti il 17 novembre si è tenuto il Consiglio di Stato in merito alla farsesca gara d'appalto di Vercelli che, a quasi due

per il coraggio nell'accettare i sacrifici. A tutti coloro che abbondano di lodi, facciamo presente che quegli stessi dipendenti stanno, tramite le loro RSU, ridiscutendo il contratto integrativo e la posizione aziendale è ancora una volta quella di farlo al ribasso.

A parere della Filt Cgil un accordo a perdere è inaccettabile.

Se la posizione aziendale restasse tale chiederemo ai rappresentanti istituzionali locali, per ora ancora proprietari di Atap di fare qualcosa in più rispetto a qualche elettorale pacca di conforto sulla spalla.

E' evidente che siamo in una fase cruciale, al di là del normale confronto sindacato-azienda. Una svolta positiva necessita giuste scelte politiche e proprio questo, per ora, è quello che ci preoccupa.

Lorenzo Boffa