

*Chi cerca conferme le trova sempre.*

KARL RAIMUND POPPER

# Il lavoro nei trasporti

Mensile di informazione, cultura e documentazione

In questo numero

**2** Il nuovo patto tra le forze sociali di **Fabrizio Solari**

**4** Chi rappresenta davvero gli interessi dei lavoratori? **Patrizio di Nicola** intervista **Michele Azzola, Tatiana Fazi, Alessandro Rocchi e Mauro Rossi**

**12** Accadde il... 20 dicembre 1993

## L'indizio

Nata da padre ignoto è stata affidata alle cure della nonna.

Parlando della madre ha detto: "Per tutta la vita ho urlato con tutta me stessa, ho implorato questa carezza.

Se oggi dovessi morire, sappiate che ci ho rinunciato. Ma mi ci sono voluti tanti anni, tanti errori".

Il 26 Settembre del 1973 l'Italia si fermò per renderle omaggio e, nel seguire il feretro, il pubblico fece un gesto senza precedenti: ruppe il silenzio con un lunghissimo applauso.

L'intesa raggiunta il 28 giugno consente di affermare un sistema di regole esteso all'intero mondo del lavoro

## Un passo avanti

Finalmente un importante passo avanti. L'accordo con Confindustria segna l'arresto di una pessima stagione per il sindacato in Italia.

Per troppo tempo il Governo ha alimentato le divisioni nel sindacato confederale, provando ad isolare la Cgil. L'ipotesi di intesa del 28 giugno può segnare la fine di questa stagione, caratterizzata da accordi separati e dall'assenza di regole.

La lunga crisi economica che prosegue e che sarà resa ancora più difficilmente superabile dalla manovra recessiva del Governo ha imposto e reso evidente che i problemi del Paese non si affrontano alimentando le divisioni sindacali e continuando a insistere su un modello di rapporti sociali fallimentare, fondato sull'intesa separata del gennaio 2009 e sui contratti separati.

La Cgil ha contrastato le scelte del Governo e le politiche contrattuali figlie dell'accordo con Cisl e Uil, lo abbiamo fatto con la mobilitazione e la contrattazione a tutti i livelli.

Il Direttivo nazionale della Cgil ha avanzato proposte intese ad affermare un sistema di regole condivise, sulla contrattazione, sulla rappresentanza e sulla democrazia sindacale e l'accordo realizza un risultato molto importante in coerenza con le nostre proposte.

Come in tutte le intese sindacali, in particolare quelle realizzate in condizioni di partenza molto difficili, quella raggiunta il 28 giugno

rappresenta un punto di equilibrio che consente uno sviluppo in grado di affermare un sistema di regole esteso all'intero mondo del lavoro.

Si tratta di una mediazione che risponde positivamente alla necessità di ricostruire la centralità della contrattazione e del ruolo del contratto nazionale insieme a regole certe ed esigibili sulla rappresentanza e democrazia sindacale.

Nel complesso sistema dei trasporti la traduzione di questa intesa aiuterà molto l'affermazione dei contratti di settore e delle clausole sociali introducendo anche uno straordinario processo di chiarezza sulla rappresentatività delle molte organizzazioni sindacali presenti.

È una questione aperta da moltissimo tempo che non ha mai trovato soluzione e che ha prodotto continui problemi. Basti pensare alla regolamentazione dell'esercizio dello sciopero e alla proposta di legge del Governo che si basa sull'incertezza della rappresentanza per introdurre regole, tali da cancellare lo sciopero nei trasporti.

L'accordo è un passo avanti importante per tutti, nei trasporti lo è ancora di più considerato lo stato del settore. E' così importante che dobbiamo fare di tutto per la sua esigibilità ed estensione, attraverso il coinvolgimento pieno di tutti i lavoratori interessati nelle assemblee.

**Franco Nasso**  
segretario generale Filt Cgil

NON +  
DISPOSTI  
A TUTTO



Donne, giovani, precari e studenti. Nell'inverno 2011 non hanno solo riempito le piazze. Hanno chiesto di cambiare il volto del nostro Paese e assumere i tratti della dignità, nella vita e nel lavoro. Questo numero de Il Lavoro nei Trasporti dedica il suo orizzonte a loro, all'Italia che rappresentano: quella migliore.

FILT CGIL



L'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria riafferma il ruolo negoziale del sindacato

# Il nuovo patto tra le forze sociali

È stata ristabilita la funzione di intermediazione e di rappresentanza sociale che aveva toccato i minimi storici con la vicenda Fiat, dove Cisl e Uil avevano deciso di abdicare alla propria funzione di contrattazione e Confindustria aveva subito le decisioni dell'azienda fino alla scelta di uscire dal sistema confindustriale

La voglia di voltare pagina e di puntare ad un cambio di fase, evidente nel risultato delle tornate elettorali delle amministrative e dei referendum, ha aiutato la definizione dell'ipotesi di accordo unitario su contrattazione e rappresentanza dello scorso 28 giugno. Questa intesa archivia la deriva degli accordi separati senza la Cgil, rimuovendo una conventio ad excludendum che da qualche anno puntava ad estromettere il sindacato maggiore. In questi anni c'è stato un tentativo da parte del Governo e di tutto il centro destra di spezzare il fronte unitario sindacale. L'ipotesi di accordo siglata unitariamente fa piazza pulita di questo scenario e dimostra che la modernizzazione delle relazioni sindacali non si può fare senza la Cgil. L'intesa siglata da Cgil, Cisl e Uil con Confindustria consente infatti di anteporre di nuovo una visione d'insieme agli interessi immediati e particolari e riafferma il ruolo autonomo e negoziale del sindacato.

L'ipotesi di accordo del 28 giugno, ristabilisce la funzione di intermediazione e di rappresentanza sociale che aveva toccato i suoi minimi storici con la vicenda Fiat dove Cisl e Uil avevano deciso di abdicare alla propria funzione di

contrattazione e Confindustria aveva subito le decisioni dell'azienda fino alla scelta di uscire dal sistema confindustriale. L'accordo si pone in controtendenza rispetto a questa deriva e introduce delle regole per evitare che ciò che è accaduto con la Fiat diventi un modello e che si allarghi la pratica degli accordi sindacali separati che svuotano i Ccnl. Si sono definite, riprendendo il documento unitario del 2008, regole sulla rappresentanza che in futuro verrà certificata in modo oggettivo, sgombrando il campo dall'indeterminatezza attuale. Certo potrà ancora accadere che si sottoscrivano accordi non unitari, ma l'aver certezza della effettiva rappresentanza di ogni organizzazione sindacale costituisce un elemento di chiarezza destinato a pesare e a condizionare le scelte di ogni attore sociale, sia di parte sindacale che datoriale, soprattutto in rapporto alla esigibilità di una eventuale intesa minoritaria. La misurazione della rappresentanza sindacale nel settore privato è una innovazione che cambierà in profondità i comportamenti delle parti sociali e il modo in cui si esercitano i diritti sindacali e di contrattazione. Negli otto punti del testo si affronta anche il tema delicato e fondamentale della democrazia, fissando il

IL 9 APRILE 2011, A ROMA, MILANO, NAPOLI, PALERMO, TORINO, BERGAMO, BARI, PERUGIA, IN ALTRE 50 CITTÀ E ANCHE ALL'ESTERO, TANTI GIOVANI HANNO MANIFESTATO RIPETENDO OVUNQUE: "IL NOSTRO TEMPO È ADESSO, LA VITA NON ASPETTA".

NON + DISPOSTI A TUTTO



## L'indizio

Ha detto alla sua truccatrice: "Le rughe non coprirle che ci ho messo una vita a farmele venire".

concetto base che la fonte di legittimazione di ogni accordo resta l'insieme dei lavoratori e non solo la platea degli iscritti, ribadendo inoltre che la democrazia non è solo referendum, ma è anche referendum.

L'intesa prevede che si coinvolgano i lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti, come aveva proposto la Cgil con il direttivo del 15 gennaio 2011.

L'accordo può essere una svolta anche in direzione della soluzione da dare alla necessità, che si è fatta via via più stringente, di aderire ai cambiamenti della realtà produttiva attraverso la contrattazione. Con l'ipotesi di accordo interconfederale si stabilisce con chiarezza che esistono delle precise regole e che è il contratto nazionale a stabilire cosa si può o non si può fare a livello aziendale, cancellando l'ipotesi dei due livelli contrattuali fra loro alternativi. Il Ccnl è di nuovo al centro e si ristabilisce di nuovo una gerarchia in cui è lo strumento di regolazione generale dei diritti e delle condizioni per tutti i lavoratori ed è il luogo in cui si orienta la contrattazione di secondo livello alle necessità del settore, dell'azienda e del lavoro.

È un approccio sul modello contrattuale che la Cgil aveva scelto nel Direttivo del 10 e 11 maggio, e costituisce la premessa per un impegno comune per centrare l'obiettivo della crescita qualitativa e quantitativa della nostra economia. Se il Paese non cresce, o non cresce a sufficienza, non sarà possibile assicurare la sostenibilità del debito pubblico e, contemporaneamente, garantire la buona occupazione, ridare un orizzonte desiderabile ai giovani, difendere un welfare universale e inclusivo, conquistare un reddito da lavoro o da pensione sufficiente per una vita dignitosa. Occorre allora aggredire i nodi strutturali, a partire da una dimensione d'impresa troppo piccola per sostenere la competizione globale, da un'insufficiente rete infrastrutturale, materiale ed immateriale, ivi compresa la struttura del credito, dalla presenza di un mercato del lavoro asfittico, sbriciolato nei diritti e poco attento alla qualità ed alla formazione dei lavoratori, dalla scarsa diffusione delle nuove tecnologie informatiche e di comunicazione, da una non adeguata qualità della pubblica amministrazione, ulteriormente devastata dai tagli lineari del Governo a cui si vanno ad aggiungere quelli della manovra appena varata.

In questo quadro la nostra priorità è un'azione per aggredire questi nodi e lo strumento può essere il nuovo patto tra le forze sociali con al centro questo obiettivo. Nel Dna e nella migliore tradizione della Cgil c'è da sempre la propensione a pensare al bene collettivo e, in esso, alla tutela del lavoro.

Nonostante una politica economica sbagliata, l'eclisse della classe dirigente e l'assenza di ogni politica industriale, questa sfida l'abbiamo lanciata e l'ipotesi di accordo interconfederale del 28 giugno sulla contrattazione e sulla rappresentanza si colloca in questo solco.

**Fabrizio Solari** segretario nazionale Cgil

**CGIL** VALORI CONDIVISI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO  
CONVENZIONE CGIL - UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO

# Tutela.

## Protezione in buone mani.

Nuove tutele assicurative e soluzioni finanziarie per gli iscritti e i loro familiari. Per informazioni rivolgetevi presso le Sedi CGIL, le Agenzie Unipol e le Filiali UGF Banca.

UGF ASSICURAZIONI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO UGF BANCA

Per ogni nuovo polizza o contratto...  
LIFE



# 5 Chi rappresenta davvero gli interessi dei lavoratori?

## domande per 4 sindacalisti

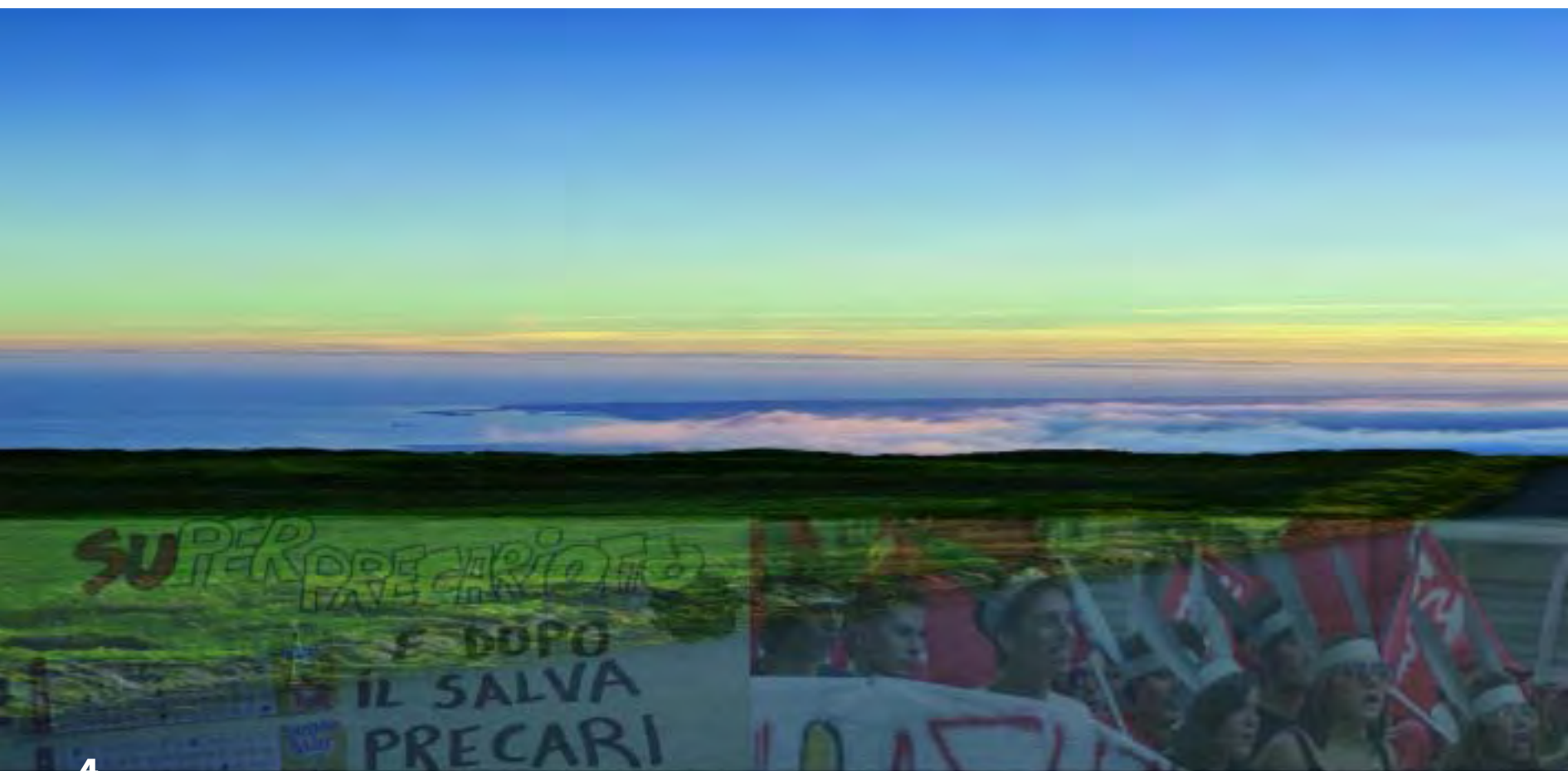
La fonte di legittimazione di ogni accordo collettivo è l'insieme dei lavoratori o la platea degli iscritti? La democrazia è garantita solo dal referendum? Il contratto collettivo nazionale è lo strumento di regolazione generale dei diritti e delle condizioni per tutti i lavoratori? E la contrattazione aziendale permette davvero di agganciare le decisioni ai cambiamenti della realtà produttiva? Ne parlano, assieme a Patrizio di Nicola, i segretari nazionali della Filt Cgil: Michele Azzola, responsabile settore trasporto merci e viabilità; Tatiana Fazi, responsabile politiche giovanili; Alessandro Rocchi, responsabile settore trasporto persone terra; Mauro Rossi, responsabile settore trasporto aereo. Patrizio Di Nicola è docente di Sistema Organizzativi complessi presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Roma La Sapienza e di Sociologia Economica e del Lavoro presso il Link Campus, Università di Malta

**1** **L'accordo separato del gennaio 2009, nella ricerca di "sviluppo economico e crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività", ha scelto di ridurre l'ampiezza della contrattazione sindacale, offrendo ai sindacati l'aumento della loro influenza nella gestione di parti di welfare e di servizi. Ma il welfare, in una società giusta, fa parte dei diritti universali, e questi non possono diventare prestazioni erogate dall'azienda, come è invece avvenuto nel contratto separato del terziario. La domanda, quindi, è se giusto che l'assistenza sanitaria, l'istruzione, il sistema previdenziale possano essere sostenuti da sistemi assicurativi privati costruiti e gestiti per via contrattuale? E, in subordine: ma davvero il sistema di welfare pubblico che è alla base del modello sociale europeo, colpito duramente dal peggioramento del debito pubblico, ormai non è più sostenibile?**

### **MICHELE AZZOLA**

Non credo che siamo al tramonto del welfare pubblico. Le elezioni americane, con le aspettative che hanno creato soprattutto rispetto alla riforma sanitaria, dimostrano quanto, ovunque, sia forte l'esigenza di tutele collettive. Certo, le ridotte risorse pubbliche richiedono seri interventi per contrastare sprechi, privilegi e rendite di posizione che, tra l'altro, hanno appannato l'immagine del sistema welfare agli occhi dei cittadini. Il sindacato deve farsi capofila di una grande operazione di

riforma e rilancio dei diritti universali rimuovendo disfunzioni e vizi che si sono strutturati nel tempo. E in questo panorama che immagino utile un sistema integrativo al pubblico, di natura contrattuale, che interessi l'insieme dei lavoratori e non solo i dipendenti di settori e/o aziende forti, come invece si è verificato fin'ora. L'accordo separato del 2009, al contrario, ha commesso un errore: pensare che si possa scambiare una riduzione della contrattazione con la gestione del welfare. Un sindacato che rinuncia a negoziare le condizioni dei lavoratori non ha futuro.



## L'indizio

"Tra i sapori delle trattorie trovo il mio duplice volto, in perenne altalena tra le lacrime inconsolabili e le risate irrefrenabili".

### TATIANA FAZI

Non è superfluo ricordare che ciò che noi contrattiamo su queste materie è esclusivamente integrativo e non sostitutivo dei ruoli e delle funzioni che devono essere garantiti dal servizio pubblico nazionale, ciò premesso ritengo comunque che si stia puntando un po' troppo su queste forme di Welfare contrattuale trascurando le rivendicazioni che andrebbero fatte in altre sedi: penso per esempio al sistema previdenziale che avrebbe necessità di una riforma molta più ampia rivedendo anche le modalità della stessa previdenza integrativa.

Inoltre un sistema di welfare contrattuale è comunque per sua natura discriminante: settori dove maggiore è la forza sindacale e/o dove ci sono più risorse economiche ottengono maggiori prestazioni, mentre restano esclusi i lavoratori che già vivono situazioni di debolezza e difficoltà e che forse ne avrebbero maggior bisogno, questo a fronte anche del taglio del Welfare in Italia del 78% così come ricordato nella recente ricerca "rapporto sui diritti globali".

Per quanto riguarda l'Europa credo che approfittando della crisi si stia tentando di liberarsi degli oneri derivanti dalla protezione degli strati sociali più deboli, e dal mantenimento di una serie di servizi pubblici a suo tempo considerati essenziali, si va anche qui verso un'ottica privatistica di welfare.

Sono politiche queste da contrastare anche con l'utilizzo delle risorse che ci sono ma vengono gestite male.

### ALESSANDRO ROCCHI

Parto dalla domanda in subordine e rispondo: lo può e può continuare ad esserlo. Per questo, però, prima ancora che di risorse per sostenerlo ha bisogno di diventare davvero un tema di politica sociale europea. Non mi scandalizza che il tema del welfare venga affrontato in un quadro di compatibilità finanziarie, ma a condizione che l'analisi e l'individuazione delle priorità siano fatte correttamente. Per esempio, il potenziamento della mobilità collettiva è soltanto un

tema di welfare o anche un tema economico rispetto all'ambiente e alla qualità dello sviluppo? Più nello specifico, invece, non mi pare che gli strumenti costruiti per via contrattuale possano rappresentare una tutela adeguata per i lavoratori, come ci dimostra l'esperienza dei Paesi anglosassoni. Né mi pare che, in Italia, possano raggiungere la totalità dei lavoratori. In sostanza, quindi, mi pare uno "scambio" a perdere, con l'introduzione di ulteriori elementi di disparità sociale.

### MAURO ROSSI

L'ideologia per cui è arrivato il momento di azzerare le tematiche sociali dal dibattito e dall'iniziativa politica europea è discutibile, anzi da combattere. E' necessario in seno all'Unione Europea aprire ed affrontare finalmente una discussione sul tema della politica sociale comunitaria. In altre parole affiancare l'Europa sociale a quella economica e riscoprire i temi del lavoro, del welfare e dell'integrazione tra i popoli con la stessa attenzione che si dedica ai temi finanziari ed economici.

A mio modesto avviso sarebbe il completamento del cammino verso l'Europa, intesa come comunità. Questo cammino verso l'Europa davvero unita passa innanzitutto dal rispetto delle persone e dal loro evolversi compatibile, contrassegnato da lavoro, ambiente e qualità della vita. La deriva contrattuale dell'accordo separato e il frutto di questo, ben rappresentato dall'accordo del commercio. Sono strumentazioni di questa ideologia e segnano la frontiera dei diritti a pagamento. Una via da cui paesi come gli Stati Uniti d'America con la loro storia sociale e politica cercano oggi, a fatica, di uscire.

2

**Molti economisti sostengono che senza una robusta crescita economica non è possibile assicurare la sostenibilità del debito pubblico e garantire buona occupazione. Ma le difficoltà del nostro sistema produttivo non sono imputabili unicamente alla crisi: non va dimenticato che in Italia la struttura di impresa è molto parcellizzata e, perciò, ha maggiori difficoltà a competere nel mercato globale. Un altro elemento che contribuisce a rendere poco competitivo il nostro Paese è il costo del lavoro (soprattutto l'elevata imposizione fiscale). La proposta Cgil in materia di contrattazione e produttività prevede di ampliare la contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sviluppare il ruolo negoziale delle RSU. Ma queste sono strade realmente praticabili? E a quali costi?**

NEL NOSTRO PAESE L'AUMENTO DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE, NEL 2010, È STATO DEL 2,4%, SUPERIORE A QUELLO COMPLESSIVO PARI A 0,6%. PER LE DONNE IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE HA RAGGIUNTO IL 29,4%, REGISTRANDO NEL MEZZOGIORNO UN PICCO DI 40,6% (ISTAT).

NON AVER TEMPO  
... QUI SIAMO  
A TEMPO  
INDETERMINATI

**MICHELE AZZOLA**

La proposta della Cgil, in realtà, prevede di definire l'insieme dei diritti minimi inderogabili all'interno dei Ccnl, affidando alla contrattazione aziendale il confronto sui temi della produttività, flessibilità e organizzazione del lavoro.

Tale opzione non è solo praticabile ma diventa una scelta obbligata.

Questa è la direzione giusta per sottrarre a criteri spesso astratti o troppo ideologici materie contrattuali che hanno, invece, ricadute concrete nella condizione dei lavoratori. Infine, uno strumento contrattuale così concepito favorisce la competitività del sistema Paese e può contribuire a rilanciare la nostra economia.

Inoltre, riportare a livello aziendale la negoziazione ha il pregio di permettere una discussione di merito, concreta, in cui il lavoratore è posto realmente in condizione di verificarne e misurarne i risultati.

Tutto ciò pone in primo piano la figura della Rsu, che deve trasformarsi in un vero e proprio attore negoziale. In questo ambito non vedo costi da pagare, anzi.

Ricondurre la contrattazione nei luoghi di lavoro non potrà che rilanciare il ruolo del sindacato, troppo spesso vissuto dai lavoratori come un organismo ideologico e lontano dai problemi reali.

**TATIANA FAZI**

Le Rsu per noi sono il centro della democrazia sindacale, lavoriamo per rilanciare il loro ruolo e fornire gli strumenti per rendere esigibile il loro operato nelle contrattazioni aziendali.

Un maggiore estensione delle materie delegate dai Ccnl al secondo livello dovrebbe prevedere l'impegno ad una formazione adeguata di tutte le Rsu/Rsa.

Su questa strada va la proposta della Cgil, un po' diversa è poi l'idea che hanno Cisl e Uil in merito: troppe sono ancora le categorie e i settori, anche nei trasporti, dove non si fanno le elezioni delle Rsu preferendo le Rsa, privando così i lavoratori del diritto di scegliere al loro interno chi meglio sappia rappresentarli come persona e/o come sigla sindacale. Rimane poi il problema della frammentarietà delle imprese che rende spesso difficile la contrattazione di II livello in molte aziende e il mancato controllo che si avrebbe sulla reale applicazione di eventuali accordi territoriali o di filiera in tutte le realtà, non potendo contare sempre sulla denuncia dei lavoratori spesso indifesi e ricattabili.

**ALESSANDRO ROCCHI**

Mi pare che l'economia globale e, oggi, questa sua prima profonda crisi, riproponga, seppure in forme nuove e in una dimensione planetaria, la dicotomia "storica" tra sviluppo e progresso. In sostanza: che qualità ha la crescita, in che misura è compatibile con l'ambiente, quanto produce in termini di equità sociale. Per quanto riguarda la domanda, ritengo che le caratteristiche descritte del nostro modello produttivo siano aggravate da due fattori.

Il primo, è lo scarso sostegno nella ricerca e nell'innovazione offerto al sistema dalla programmazione pubblica; il secondo, è il pesante ritardo italiano nell'infrastrutturazione materiale e immateriale che, nel corso dell'ultimo ventennio, ha allontanato l'Italia dall'Europa e il Sud dal resto del Paese.

Penso però necessario che la Cgil si interroghi e avanzi una proposta sul ruolo che la contrattazione collettiva, in un diverso equilibrio tra primo e secondo livello, può svolgere anche sui temi della produttività e della qualità.

**MAURO ROSSI**

Mi sembra evidente che in materia di contrattazione esiste un tema da affrontare che è quello della qualità della stessa che non può essere avulsa dalla capacità produttiva, infrastrutturale, di ricerca ed innovazione proprie di un sistema paese.

La globalizzazione ci ha messo da tempo di fronte alla necessità di superare il protocollo interconfederale del '93, attraverso qualità della contrattazione, sviluppo e costi sostenibili.

Potrebbe sembrare utile avvicinare la contrattazione nei luoghi di lavoro, garantendo allo stesso tempo un sano sistema di sostegno e di pari condizioni primarie, a partire dalla difesa dei contratti nazionali di primo livello che contengano sostanziali ed esigibili clausole sociali di tutela e protezione delle persone.

Accanto alla contrattazione di primo livello serve sviluppare quella di secondo livello, in grado di trarre e regolare la capacità congiunta di impresa e lavoro.

Un secondo livello che, come il primo, ha bisogno dell'affermazione e del rilancio delle RSU e non certo del loro superamento.

SONO 45 MILA I LAUREATI CHE OGNI ANNO LASCIANO L'ITALIA (OCSE).  
IN NORVEGIA E DANIMARCA PIÙ DELL'80% DEI GIOVANI TROVA LAVORO  
ENTRO UN ANNO DAL TERMINE DEGLI STUDI,  
MENTRE IN ITALIA QUESTA PERCENTUALE È INFERIORE AL 50% (ISFOL).

**3**

**In Italia una quota consistente di giovani si trova intrappolata in lavori precari, malpagati e senza protezioni sociali: basti ricordare che nel 2009 solo 1500 persone hanno ottenuto la nuova indennità di disoccupazione erogata ai Co.Co.Pro, tanto sbandierata dal Governo. Anche il sindacato ha delle responsabilità per questa situazione, in quanto la contrattazione nazionale e aziendale ha tralasciato la tutela delle nuove forme di lavoro flessibile. In che modo, concretamente, si potranno rappresentare nei prossimi contratti tutte le forme di lavoro, e non solo quelle classiche riconducibili al tempo indeterminato?**

### MICHELE AZZOLA

Sull'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro esiste un grosso ritardo del sindacato, che, impegnato per oltre un decennio a difendere diritti conquistati nel '900 non si è accorto del progressivo declino della loro valenza universale, per cui oggi non trovano applicazione nella maggioranza delle assunzioni.

Citando il dato di una recente ricerca sul tema della precarietà, rivolta ai giovani, il sindacato è indicato solo dal 4% degli intervistati come soggetto cui affidarsi per cambiare la propria condizione.

Un dato che segnala in modo esplicito e inequivocabile quanto poco, oggi, riusciamo ad intercettare i bisogni e gli interessi delle giovani generazioni.

Nei prossimi rinnovi contrattuali sarà fondamentale disciplinare l'utilizzo di tutte le forme di lavoro atipico estendendo diritti e tutele a tutti i lavoratori, poiché diritti e retribuzione non possono essere lasciati al rapporto tra azienda e singolo lavoratore. Inoltre, non è più immaginabile una vita da precario con diritti di cittadinanza dimezzati a causa del rapporto di lavoro a tempo determinato. Non perseguire tali obiettivi condannerebbe il sindacato alla rappresentanza di una riserva di lavoratori aggrediti da un mondo esterno cambiato, purtroppo, spesso in peggio.

### TATIANA FAZI

Credo che andrebbe rivisitata, in primis, tutta la parte normativa che regola, oggi, il mercato del lavoro, troppe sono le forme flessibili ammesse e poco chiare, permettendone un utilizzo distorto.

## L'indizio

"Ho dentro di me tante figure, tante donne, duemila donne. Ho solo bisogno di incontrarle".



presenta l'esclusiva  
**Carta di credito HDI Assicurazioni**  
con cui potrai scegliere di pagare le tue polizze  
in comode rate mensili.



**Entra anche tu nella squadra HDI**  
*Ci hanno già scelto oltre 100.000 Dipendenti e Pensionati FS.*

**Prodotti e servizi realizzati in esclusiva per i Ferrovieri**

- InLinea - una rete di consulenti dislocata presso le Stazioni
- Comodo pagamento delle polizze tramite busta paga
- Protezione per la casa e la persona
- Gestione del risparmio: capitale protetto, rendimento assicurato
- Piano di Risparmio per i figli e/o nipoti
- Polizza di Inidoneità al Servizio per il personale viaggiante
- Contributi per nascite e premi di studio (con Fondazione BNC e IBL Banca)

Maggiori informazioni  
presso le nostre sedi presenti all'interno e nei pressi delle Stazioni FS





Fatto ciò si dovrebbero garantire a tutte le lavoratrici e i lavoratori i diritti che sono alla base di una società che si definisce civile: maternità, malattia, ferie, diritto allo studio, ammortizzatori sociali, pensione...

Successivamente si dovrebbero inserire le forme "atipiche di lavoro" ritenute indispensabile, in una visione nuova di organizzazione del lavoro, all'interno dei Ccnl rendendole molto più restrittive e più genuine, prevedendo strumenti per verificare la trasparenza di tali assunzioni e sanzioni pesanti in caso di abusi.

Andrebbero premiate le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, e resa più gravosa la scelta di avvalersi di forme maggiormente flessibili.

Poche cose che permetterebbero ai giovani e purtroppo sempre più anche ai meno giovani di "riprendersi il tempo e la vita".

#### ALESSANDRO ROCCHI

La tutela delle nuove forme di lavoro flessibile che può fornire la contrattazione collettiva non può prescindere da un'azione legislativa di sostegno. Quest'azione non è oggi nell'agenda di Governo, anzi il Collegato Lavoro, per esempio, ci dice l'esatto contrario, come pure l'idea di derogabilità del contratto nazionale attraverso la contrattazione di secondo livello indica una direzione opposta a quella dell'inclusione.

Nei trasporti vedo urgente realizzare un processo di inclusione e di unificazione del lavoro che vinca le spinte "centrifughe" generate dai processi di liberalizzazione, dalla competizione tra ex monopolisti e

nuove imprese, dalla disarticolazione delle filiere produttive determinata dalla terziarizzazione di attività. In questo momento, cioè, mi pare prioritario vincere, intanto, la sfida tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale, nelle molteplici forme, sempre sfavorevoli al lavoro, nelle quali quest'ultima oggi viene esercitata.

#### MAURO ROSSI

Il sindacato ha indubbiamente delle responsabilità circa l'efficacia della tutela delle nuove forme di lavoro flessibile.

Nelle occasioni d'incontro con i rappresentanti sul territorio della nostra organizzazione ricordo spesso che possiamo fare ancora molto, a partire dal mettere in discussione, attraverso le nostre scelte negoziali, aree di "privilegio" di pochi a favore dell'inclusione e della generalità delle previsioni per tutti.

Iniziare dal piccolo della propria contrattazione con la consapevolezza che la soluzione all'insopportabile precarietà e l'uscita dalle diversificazioni delle condizioni su base generazionale ha bisogno di una politica sindacale adeguata ma anche di un contributo del legislatore.

Non deve essere premiato il sistema della parcellizzazione della filiera produttiva e della disgregazione delle condizioni di lavoro. Esternalizzare le produzioni, delocalizzarle, cederle non deve essere l'unica via che ha l'impresa per resistere nel mercato. C'è bisogno in altre parole di un sistema maturo di regole. Una parte di queste sono in capo alla contrattazione altre in capo al legislatore, senza quest'ultime la strada rimane in salita.

#### 4

**Da molte parti si era sostenuto che, in una situazione di frattura tra le maggiori organizzazioni sindacali, le esistenti regole di rappresentanza, che vedevano i sindacati tutti sullo stesso piano, mostrassero i propri limiti e ci fosse quindi bisogno di un accordo o di una legge sulla democrazia in azienda. Con l'accordo unitario del 28 giugno sembra che le organizzazioni di rappresentanza siano riuscite a darsi regole "certe" sulla rappresentatività (derivante da una misurazione combinata tra il numero degli iscritti e i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU), sulla centralità dei contratti nazionali (che non possono essere derogati se non in condizioni eccezionali e concordate), e sul diritto dei lavoratori a "dire la loro" sulle piattaforme e sugli accordi raggiunti. Si tratta di un indubbio passo avanti, che certo non dissolve i contrasti tra sindacati e le pretese di alcune grandi imprese di avere accordi in deroga e peggiorativi, ma probabilmente riuscirà a limitare tali comportamenti.**

**Cosa determina tutto ciò nei luoghi di lavoro? Avere norme certe aiuterà la ricostruzione del rapporto unitario tra i sindacati, o le nuove regole aumenteranno la competizione tra organizzazioni, alla ricerca di una maggiore legittimazione anche numerica?**



**ALESSANDRO ROCCHI**

La domanda fondamentale resta la solita: quale futuro per la contrattazione collettiva e, quindi, quale ruolo del Sindacato? Se l'idea è quella di un ruolo del Sindacato che continui ad essere prioritariamente legato alla contrattazione e che sia svolto come una rappresentanza generale del lavoro, vedo un nesso stretto tra modello contrattuale, rappresentanza e democrazia sindacale ed erga omnes.

Su quest'ultimo, peraltro, incidono sicuramente gli interventi legislativi citati, ma a me pare che, prima ancora, alcune fondamentali prassi storicamente consolidate in Italia stanno venendo meno soprattutto perché esiste un reale problema di "autorevolezza" e "legittimazione" delle parti, spesso anche datoriali.

Se prevale quell'idea sul ruolo del Sindacato sono convinto che regole certe su rappresentanza e democrazia sindacale non potrebbero che giovare al rapporto tra Sindacati e, quindi, agli interessi del lavoro.

**MAURO ROSSI**

Da molte parti si era sostenuto che, in una situazione di frattura tra le maggiori organizzazioni sindacali, le esistenti regole di rappresentanza, che vedevano i sindacati tutti sullo stesso piano, mostrassero i propri limiti e ci fosse quindi bisogno di un accordo o di una legge sulla democrazia in azienda.

Con l'accordo unitario del 28 giugno sembra che le organizzazioni di rappresentanza siano riuscite a darsi regole "certe" sulla rappresentatività (derivante da una misurazione combinata tra il numero degli iscritti e i voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu), sulla centralità dei contratti nazionali (che non possono essere derogati se non in condizioni eccezionali e concordate), e sul diritto dei lavoratori a "dire la loro" sulle piattaforme e sugli accordi raggiunti. Si tratta di un indubbio passo avanti, che certo non dissolve i contrasti tra sindacati e le pretese di alcune grandi imprese di avere accordi in deroga e peggiorativi, ma probabilmente riuscirà a limitare tali comportamenti.

## 5

**Prima della crisi mondiale sembrava che l'innovazione - nei processi produttivi, nei metodi di organizzazione del lavoro, nei prodotti - passasse prioritariamente attraverso maggiori investimenti e una oculata scelta di nuove tecnologie.**

**Oggi l'esempio delle Nazioni europee che per prime sono uscite dalla crisi (Germania, Svezia, Danimarca, ecc.) dimostra che i processi di innovazione hanno più forza se coinvolgono le rappresentanze dei lavoratori. In Italia questo non accade.**

**Ma ci sono speranze di un cambiamento a breve della situazione? Il sindacato sarebbe pronto per raccogliere la sfida dell'innovazione?**

**MICHELE AZZOLA**

La capacità di vincere questa sfida è il discrimine tra il rilancio o il declino del sistema industriale italiano.

È necessario coinvolgere il lavoro nelle nuove sfide perché un processo riorganizzativo condiviso ha maggiore possibilità di successo rispetto ad un modello imposto.

Il sindacato dovrebbe rilanciare un grande piano per il lavoro in cui riproporre il valore del capitale umano quale fattore di competitività del sistema.

Esistono anche nel nostro Paese esempi positivi di imprese e sindacati che, ponendosi l'obiettivo della competitività e

produttività, sono riusciti a reinternalizzare il lavoro attraverso una scommessa: lavoro stabile e retribuzioni adeguate in cambio di incrementi significativi di rendimento.

Va sconfitta quella parte di imprese che rincorre il facile successo attraverso l'esternalizzazione del lavoro e la compressione di diritti e salari, poiché sul medio lungo periodo tale sistema si dimostra perdente.

Infatti, l'assenza di coinvolgimento dei lavoratori e, di conseguenza, la loro totale deresponsabilizzazione crea effetti negativi sulla qualità del prodotto.

Non solo il sindacato deve recuperare terreno su questo fronte,

# Rata Bassotta®

il prestito in piccole rate!

ibibanca.it

PRENDE	RATA A TASSO FISSO	TAN	TAEG
€ 25.000	€ 291 per 120 mesi	4,5%	7,29%

CHIAMATA GRATUITA  
800 91.90.90

IMPORTO TOTALE CHE RESTITUIRÀ IL CLIENTE A FINE AMMORTAMENTO SALVO ESTINZIONE ANTICIPATA: € 34.920 PER € 25.000

**IBL Banca**  
GRUPPO BANCARIO



Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per tutte le informazioni si rinvia alla documentazione informativa precontrattuale di base disponibile (v) le filiali IBL Banca e i negozi finanziari IBL Family S.p.A. (inform. isoc) all'atto di cui all'art. 106 D.Lgs. 385/1993, al n. 3907) e appartenente al gruppo bancario IBL Banca, Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di IBL Banca). L'esempio in tabella, relativo ad un prestito IBL Banca con Cassazione del Quinto della sentenza, si riferisce ad una dipendente pubblica con 40 anni di età e 15 anni di servizio. Il TAEG riportato nell'esempio, oltre che degli interessi, è comprensivo dei seguenti costi e spese: spese di istruttoria, commissioni bancarie, spese di incasso rata, imposta sostitutiva, costi copertura assicurativa, altre spese amministrative per recupero spese postali e di notifica dei contratti, spese per invio delle comunicazioni periodiche, per un importo totale pari ad € 9.920, con riferimento all'esempio di € 25.000. Il TAEG indicato può essere oggetto di variazione per effetto delle commissioni applicabili, dell'età e dell'anzianità di servizio del dipendente o della natura giuridica del suo datore di lavoro. L'importo erogato al cliente, di cui all'esempio, si intende al netto di tutte le spese e i costi trattati dalla banca al momento della liquidazione IBL Banca o IBL Family nel collocamento di alcuni prodotti di credito personale presso la clientela operano in qualità di intermediari di altra banca o/o intermediari finanziari, che sono i diretti contraenti a titolo di tutti i rapporti contrattuali. Per la distribuzione di tutti i prodotti di finanziamento, IBL Banca si avvale anche delle filiali IBL Family dislocate sull'intero territorio nazionale ed in questo caso non sono previsti costi aggiuntivi a carico del cliente. Finanziamenti concessi previa istruttoria di IBL Banca o di altro Istituto erogante. Offerta valida fino al 30/09/2011.

il mondo imprenditoriale è ancora più chiuso e quanto successo alla Fiat negli ultimi mesi ne è la riprova più evidente.

#### TATIANA FAZI

Il Sindacato, a volte, ha avuto e ha un pò paura dell'innovazione, ma non credo per mancanza di coraggio o perché nostalgico di un passato lontano, penso più che altro che al timore del "nuovo" abbia contribuito sia il clima non facile in cui si sono svolte le relazioni sindacali nel nostro Paese negli ultimi anni, sia quella mancanza di regole di cui parlavamo prima che sicuramente ha condizionato e condiziona molte cose.

Un percorso di innovazione, in fondo, deve avere come presupposto la correttezza tra le Parti, la disponibilità al confronto vero, alla condivisione e alla certezza dei percorsi, deve vedere l'impegno di tutti, nel rispetto reciproco dei ruoli, nella ricerca di un obiettivo comune, collettivo e non individuale o di pochi.

Superato questo ostacolo credo che il sindacato sarebbe pronto ad accettare la sfida dell'innovazione e a verificare poi nel tempo l'adeguatezza o meno delle scelte fatte, non solo non ponendo nessuna pregiudiziale al coinvolgimento dei lavoratori in questi processi ma ritenendo indispensabile e insostituibile la loro presenza, in un percorso anche qui certo e che non snaturi l'essenza del sindacato

#### ALESSANDRO ROCCHI

Gli esempi citati hanno riferimenti storico-culturali in tema di democrazia industriale finora estranei all'esperienza di altri Paesi europei, Italia compresa.

D'altra parte, questa stagione politico-sociale italiana mi appare di certo la meno adattata, addirittura in antitesi, allo sviluppo di un dibattito su questo tema e quindi sulla conseguente caratterizzazione partecipativa delle relazioni industriali.

A me pare che se il Sindacato confederale rinuncia alla contrattazione collettiva è relegato comunque ad un ruolo certamente subalterno anche in un modello relazionale di tipo partecipativo, sia nella rappresentanza sindacale generale che in quella nel luogo di lavoro.

Saremmo pronti? Penso di sì e sono convinto che sarebbe un'interessante sfida anche sul piano "culturale".

#### MAURO ROSSI

Raccogliere la sfida dell'innovazione è obbligatorio. Ad imporlo è il contesto mondiale globalizzato.

Il nostro Paese soffre di un ritardo notevole e rischia di essere il più arretrato da questo punto di vista.

Il coinvolgimento della rappresentanza sindacale è proprio insito nell'alveo della negoziazione, non necessariamente vissuta come pura contrapposizione di interessi ma come messa a disposizione del proprio contributo nell'affermazione degli interessi convergenti.

Non credo al modello partecipativo di cui si sente parlare, tanto più credo sia distante in modo abissale il modello partecipativo tedesco, dagli slogan che segnano, a corredo, l'attuale percorso di subalternità alle politiche del lavoro dell'attuale Governo intrapreso dalle altre Confederazioni.



**L'indizio**  
SOLUZIONE  
Anna Magnani

### 100 anni di storia

# Accadeva il... 20 dicembre 1993

Con un accordo interconfederale, in attuazione del protocollo Ciampi, Cgil, Cisl e Uil con Confindustria danno vita per la prima volta alle Rappresentanze sindacali unitarie

Ci sono voluti oltre quaranta giorni ed una trattativa lunga difficile per comporre l'ultimo tassello del protocollo del 23 luglio 1993 sulla riforma della contrattazione e del costo del lavoro. E' arrivata infatti il 1 dicembre dello stesso anno la sigla dell'intesa (la firma ufficiale sarà apposta il 20 dicembre) tra Cgil, Cisl e Uil da una parte e Confindustria e Intersind dall'altra "per la costituzione ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie", in attuazione proprio del protocollo del 23 luglio. Un'intesa storica che ha fatto diventare per la prima volta realtà le rappresentanze sindacali unitarie, costituite in alternativa alle Rsa (Rappresentanza sindacali aziendali).

Nel merito quell'accordo ha storicamente stabilito che le Rsu possono essere costituite nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Possono indire le elezioni congiuntamente o autonomamente le associazioni firmatarie del protocollo di luglio, quelle firmatarie di ccnl e quelle che raccolgono almeno il 5 per cento di firme tra i lavoratori interessati. I componenti delle Rsu vengono eletti per due terzi a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti mentre un terzo è riservato a sindacati firmatari del Ccnl. I componenti delle Rsu possono essere tre nelle realtà aziendali fino a duecento dipendenti, tre ogni trecento in quelle fino a tremila dipendenti e tre ogni cinquecento nelle realtà più grandi ed in ogni caso restano in carica per tre anni. Una volta elette, secondo quanto stabilito dalle confederazioni a

dicembre del 1993, alle Rsu e alle competenti strutture territoriali sindacali firmatarie di Ccnl spetta "la contrattazione aziendale con procedure, modalità e limiti stabiliti dal Ccnl applicato nell'unità produttiva". Come ha ricordato Bruno Trentin in un dialogo intervista sul centenario della Cgil "la contrattazione a due livelli comportò che una rappresentanza sindacale unitaria con potere contrattuale potesse entrare per la prima volta in tante imprese come nella pubblica amministrazione".

Nell'accordo sulle Rsu sono state anche stabilite norme antidiscriminatorie per favorire la presenza di donne nei vari organismi. Come competenze i componenti delle Rsu subentrano ai dirigenti delle Rsa "nella titolarità di diritti, permessi e libertà sindacali secondo quanto stabilito dalla legge 300". Nei mesi successivi a quell'accordo la maggior parte delle categorie della Cgil, prima fra tutte la Fiom, con accordi unitari e regolamenti danno seguito all'intesa confederale. L'intesa della Fiom disciplina anche l'utilizzo del referendum come "strumento necessario" nell'ambito della consultazione dei lavoratori per l'approvazione delle piattaforme e l'affidamento dei mandati alla Rsu.

Secondo Paolo Lucchesi, segretario organizzativo della Cgil nel 1993, che ha seguito per la confederazione tutta la trattativa "la Rsu rappresenta il primo nucleo di un processo di democratizzazione e di unità del sindacato nel tentativo di ridare potere ai lavoratori".



**Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute**

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico. UniSalute offre coperture sanitarie vantaggiose per il settore trasporti su gomma, ferro, mare, aria e per i lavoratori dei porti. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

**UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione**

[www.unisalute.it](http://www.unisalute.it)  
Numero Verde 800-114444

 **UNISALUTE**  
Specialisti nell'assicurazione salute

#### IL LAVORO NEI TRASPORTI

MENSILE DI INFORMAZIONE E APPROFONDIMENTO DELLA FILT CGIL

DIREZIONE E AMMINISTRAZIONE: EDITRICE TRASPORTI Via Morgagni 27 - Roma DIRETTORE: Franco Nasso DIRETTORE RESPONSABILE: Marilisa Monaco REDAZIONE: Michele Azzola, Guido Barucci, Tatiana Fazi, Roberto Martelli, Marilisa Monaco, Alessandro Rocchi, Mauro Rossi UFFICIO ABBONATI: Piera Antonuzzi ABBONAMENTO: 10 copie euro 10 Versamento sul c/c n. 46813002 INTESATO A: Editrasporti srl Via Morgagni, 27 - 00161 Roma TARIFFA REGIME LIBERO: Poste Italiane Spa - spedizione in abbonamento postale - 70% CN/BO PROGETTO GRAFICO: Cristina Clausi Schettini IMPAGINAZIONE: Antonella Rotellini STAMPA: DATAMEC S.R.L., VIA SPERANZA 31, 40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO) Chiuso in tipografia il 18/7/2011