



“ IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE! I CONTRATTI UNICI DELLA VIABILITÀ E DELLA MOBILITÀ II

Relazione di Antonio Focillo

Roma-10 Marzo 2009, Residenza di Ripetta

Il modello degli assetti contrattuali previgente derivava, come tutti sappiamo, dal “*Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*” siglato dalle parti sociali il 23 luglio 1993. Esso prevedeva un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, con durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la parte retributiva ed un secondo livello di contrattazione, aziendale o territoriale, laddove previsto, secondo la prassi dei vari settori.

La mancata soluzione delle problematiche legate al calcolo dell’inflazione programmata, il cui scostamento rispetto a quella reale ha finito per danneggiare i lavoratori ed ha posto l’esigenza di revisionare questo modello contrattuale, le cui finalità erano funzionali a quel particolare momento di crisi economica e, infatti, miravano a tenere sotto controllo la dinamica degli incrementi salariali (*pienamente attuata*), dei prezzi e delle tariffe (*del tutto disattesa*), per creare un circuito virtuoso e far entrare l’Italia a pieno titolo in Europa.

Il costo della crisi è stato in gran parte sopportato dal mondo del lavoro, tant’è che, nel periodo 1996/2005, la crescita delle retribuzioni dei lavoratori italiani è stata inferiore della media europea. Da questo contesto nasce la necessità di prevedere un nuovo modello di contrattazione in grado di garantire economicamente i lavoratori e anche di assicurare alle imprese una maggiore produttività e competitività sul mercato. Tutto ciò era condiviso da molti interlocutori sociali ed in particolare da parte della Uil, Cisl e Cgil, che, dopo tanti anni di discussione, finalmente avevano elaborato una piattaforma comune.

Il nuovo assetto contrattuale del 22/1/2009, mira a rispondere a questa esigenza di cambiamento e surroga il vecchio modello nella struttura, nei tempi e nelle esigibilità, con un nuovo meccanismo di aumenti contrattuali, che offre una maggiore tutela, anche grazie alla previsione dell’IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) ed alla verifica circa eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quelle reale effettivamente osservata.

Riassumendo: per mettere fine alla molteplicità di contratti collettivi nei vari settori - numero decisamente superiore a quello degli altri paesi europei - sarà possibile individuare meccanismi di verifica della rappresentanza e unificare la contrattazione nei vari settori. In tal modo, accorpando in contratti unici di settore i contratti collettivi di settori affini, i cui confini nella pratica sono spesso sfumati, si limiterà la proliferazione degli accordi collettivi il cui numero ammonta attualmente a circa 400. Ciò con risvolti positivi per i lavoratori perché - è un dato di fatto - l’esistenza di discipline variegata non aiuta i lavoratori bensì li penalizza. Oltretutto, vincolando le aziende all’applicazione del contratto unico, si renderà più difficile il ricorso al dumping contrattuale, grazie al quale le imprese al fine di abbattere i costi, adottano ccnl relativi a settori completamente diversi da quello di attività.

L’unificazione e la semplificazione dei contratti, su un piano più generale e di assetti strutturali interni, sembrerebbe mettere in discussione l’esperienza del sindacato organizzato su base categoriale, che ha rappresentato e continua ad essere - a mio avviso - un elemento centrale dell’identità e dell’appartenenza sviluppata, in chiave aziendale, categoriale e confederale.

La tutela negoziale nell’ambito del luogo e del rapporto di lavoro dovrebbe continuare a rappresentare l’asse dell’azione della categoria. L’aspetto cruciale che ne deriva è la corrispondenza tra gli assetti organizzativi e quelli contrattuali. Questo non solo implica l’assenza

di competitività nella stessa area contrattuale, ma un'azione positiva di convergenze prima e di unificazione poi, degli assetti contrattuali.

L'omogeneità contrattuale porta a considerare realistica una contrattazione di settore che può riarticolare su base settoriale i contratti nazionali, in una prospettiva di riduzione di peso del contratto nazionale e di trasferimento di peso e di autorità salariale ai livelli decentrati.

Detto ciò devo anche evidenziare che vi sono motivazioni, non strettamente sindacali, che concorrono allo sviluppo di questa tendenza ad unificare.

Esse sono connesse:

- all'evoluzione del sistema produttivo incentrato sull'evoluzione del lavoro e delle molteplicità delle forme che assume; al convergere delle tecnologie che implica l'integrazione dei sistemi produttivi; alla rimessa in discussione dei vecchi confini merceologici;
- all'espansione della rappresentanza, che deve sviluppare i terreni di espansione organizzativa (pmi, nuove figure professionali, nuovo terziario in connessione all'outsourcing); privilegiare il radicamento nel territorio; ricomporre la rappresentanza dei diversi segmenti del mercato del lavoro;
- all'evoluzione della rappresentanza a livello internazionale, infatti, in diversi paesi si sono realizzate o si stanno realizzando processi di *merger*¹ a livello europeo con caratteristiche comuni a quelle italiane.

Gli aspetti costituzionali

E' nota ai giuristi l'esistenza dei vincoli di carattere costituzionale, che condizionano la struttura della contrattazione collettiva, anche se le regole costituzionali in materia sindacale sono piuttosto striminzite e, in apparenza, hanno poco a che vedere con la struttura della contrattazione collettiva. Infatti, se ci si limita al tenore letterale dell'art. 39 c. 1 ("L'organizzazione sindacale è libera") potremmo dire che l'ordinamento costituzionale italiano si è preoccupato solo di assicurare al sistema sindacale la più ampia libertà.

In realtà i commi successivi dell'art. 39 pongono al centro del sistema sindacale il contratto di categoria e ne disciplinano in modo rigido organi e procedure di stipulazione con effetti non solo preclusivi. Inoltre, la mancata attuazione di quella norma ha causato una duplice contraddittoria conseguenza e cioè, da una parte, una lacuna normativa che ha lasciato più libertà alle dinamiche sindacali e, dall'altra, il cristallizzarsi di situazioni giuridiche individuali che hanno spesso condizionato le scelte sindacali in materia di struttura della contrattazione.

Ciò nonostante, il sistema sindacale italiano deve molto alle esperienze che hanno saputo accantonare i progetti di integrale attuazione delle normative costituzionali per far riferimento alla c.d. teoria *dell'ordinamento intersindacale* di Gino Giugni, secondo cui in settori vitali della società possono autonomamente prodursi vere e proprie regole giuridiche, dotate di una propria rilevanza ed effettività, anche senza una precisa traduzione in leggi dello Stato.

Proprio grazie a questa teoria si è espressa la capacità sindacale per la definizione di categorie ed articolazioni evolute della struttura contrattuale, capaci di star dietro alla modernizzazione del sistema economico-istituzionale italiano, almeno fino a quando la contestazione della fine degli anni '60 fu intesa come una smentita dell'ordinamento intersindacale.

¹ In un contesto economico globale e altamente competitivo, lo sviluppo aziendale viene sempre più spesso perseguito attraverso processi di crescita esterna, che si traducono in operazioni di acquisizione/cessione di aziende/rami d'azienda, fusioni e joint-ventures (M&A).

Successivamente la crisi economica degli anni '70 e la necessità di porre sotto stretto controllo le dinamiche inflazionistiche dei primi anni '80, anzi la necessità di fare i conti col temibile fenomeno economico della stagflazione, ha riportato ad una regolazione più sistematica delle dinamiche sindacali e della contrattazione collettiva.

Per cui può ben dirsi che il tema della struttura della contrattazione collettiva diviene il cuore di un problema più ampio: cioè quello delle regole per una gestione trilaterale e concertata del sistema economico, con inevitabili riflessi politico-istituzionali.

Questi riflessi si sono visti con chiarezza in Italia negli anni '80 e, ancor più, negli anni '90, soprattutto perché - secondo alcuni - una volta coinvolto il sindacato nella gestione concertata dell'economia, un ordinamento giuridico fondato sulla piena espansione della libertà sindacale rischia di comprimere altre libertà non meno rilevanti per lo sviluppo economico e civile: la libertà di iniziativa economica in primis, ma anche la libertà di ciascun lavoratore di scegliere modelli organizzativi e di vita diversi da quelli intorno a cui il sindacato costruisce i modelli di tutela del lavoro.

Si paventa il rischio di un conflitto tra lavoratori sindacalizzati e lavoratori cittadini, prima ancora di quel conflitto di cui parla Aris Accornero, tra vecchie tutele e nuovi lavori. Ciò è dimostrato proprio dal fatto che i migliori accordi trilaterali - quello del luglio 1993 e quello del settembre 1996 - non sono riusciti a trovare attuazione proprio per quella parte che più dovrebbe modernizzare gestione e regole del mercato del lavoro.

A tal proposito consentitemi di evidenziare che la Uil, per essere il sindacato dei cittadini, sta sostenendo da più di venti anni, la battaglia dei diritti di cittadinanza, tesa ad affermare un ruolo del cittadino non solo come elettore e contribuente, ma soprattutto come soggetto attivo della vita democratica delle Comunità. Sociali e politiche e dei servizi erogati proprio per evitare lo scontro tra lavoratori sindacalizzati e lavoratori cittadini.

Negli anni '90 è il settore terziario ad assumere una particolare rilevanza e, riferendosi a quelle realtà che hanno avuto una più diretta incidenza sull'evoluzione della struttura della contrattazione collettiva, importante è il ruolo giocato dalla prima disciplina del conflitto conosciuta dall'ordinamento italiano: la l. 146/90. Com'è noto, questa legge riguarda soltanto i servizi pubblici essenziali, indipendentemente se siano gestiti da aziende private o pubbliche, ed è diretta ad arginare il preoccupante fenomeno delle terziazioni del conflitto. Essa fa sostanzialmente leva su alcuni obblighi - il preavviso, la predeterminazione della durata dello sciopero e l'individuazione delle prestazioni indispensabili per assicurare un livello minimo di continuità nell'erogazione dei servizi essenziali - e su un nuovo organismo, l'Authority di garanzia, e sulla congruità delle specifiche discipline dirette a individuare le prestazioni minime (c.d. Commissione di garanzia).

Al centro del sistema regolativo viene posta la contrattazione collettiva, alla quale preferenzialmente la legge affida proprio il compito di individuare le prestazioni minime. Tale contrattazione può naturalmente essere anche quella nazionale di categoria, ma è inevitabile che un ruolo particolare venga assunto dalla contrattazione di categoria e, nel privato, aziendale. Questo perché l'individuazione specifica delle prestazioni minime non può non avvenire in specifico riferimento ai singoli contesti organizzativi, i quali non sono omologabili né a livello di categoria merceologica o sindacale né a livello settoriale.

Ma la sostanza della trasformazione la coglie bene la Corte costituzionale in una sentenza (n. 344 del 18.10.1996) nella quale si rileva che, a differenza della contrattazione con carattere normativo, nella contrattazione basata sulla l. 146/90 "*oggetto della contrattazione collettiva non è*

un conflitto di interessi tra imprenditori e sindacati...bensì il conflitto tra i lavoratori addetti ai pubblici servizi essenziali e gli utenti in ordine alla misura entro cui l'esercizio deve essere mantenuto per contemperarlo con i diritti della persona costituzionalmente garantiti".

A questo punto consentitemi un necessario inciso che attiene al *Disegno di Legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone*, presentato in questi giorni dal ministro del Welfare Sacconi. Si prevede la revisione della L. 146/90 in settori che incidano sul diritto alla mobilità e si stabilisce che possono proclamare scioperi le OO.SS. che hanno una rappresentatività superiore al 50%. Le OO.SS. che hanno una rappresentatività superiore al 20% devono indire sullo sciopero un referendum obbligatorio preventivo fra i lavoratori interessati e la legittimità dello sciopero è condizionata al voto favorevole del 30% dei lavoratori. Sarà da valutare attentamente e concretamente come si determineranno tali percentuali, perché non è indifferente in rapporto a quale parametro saranno determinate. A ciò si deve aggiungere una dichiarazione preventiva di adesione allo sciopero se si tratta di servizio o attività di particolare rilevanza, dichiarazione che da noi non è condivisa. In alcune categorie professionali e per la particolarità di alcune mansioni, l'astensione dal lavoro causerebbe l'impossibilità dell'erogazione del servizio principale ed essenziale; in questi casi si propone di scioperare virtualmente, anche se le categorie del trasporto chiedono che questo metodo di sciopero sia integrativo della precedente regola.

Utilizzare lo sciopero virtuale significa che il lavoratore pur dichiarando la propria astensione in realtà presta lavoro perdendo comunque la retribuzione e che l'azienda dovrà versare una somma, senz'altro maggiore, per avere deterrenza, ad un fondo destinato a fini sociali. La disciplina sarà comunque demandata alla contrattazione collettiva.

Per revocare lo sciopero sarà necessario un congruo anticipo anche per evitare che, nonostante la revoca dello sciopero, gli effetti di questo si manifestino ugualmente (effetto annuncio) provocando discapito all'azienda ed ai cittadini. Saranno previste sanzioni amministrative per quelle forme di sciopero che causano problemi alla viabilità riguardanti autostrade, aeroporti, linee ferroviarie, porti. Sarà sanzionata ogni tipo di lotta sindacale che sia lesiva del diritto alla mobilità e alla circolazione.

E' prevista una *nuova Commissione per le relazioni di lavoro* che prenderà il posto dell'attuale Commissione di garanzia, la quale avrà competenze di tipo arbitrale in aggiunta al compito di scambio di informazioni con le varie amministrazioni per l'adozione di ordinanze di precettazione.

La disciplina è sicuramente innovativa e interessante soprattutto per i risvolti che si possono avere riguardo alle relazioni tra sindacati e aziende e tra sindacato e sindacato.

La norma più sensibile è quella sulla rappresentanza ai fini dello sciopero.

Attualmente, sebbene l'art. 39 Cost. comma 2 preveda un ordinamento interno a base democratica, nella realtà ogni sindacato è lasciato libero e non si ha la certezza legale di quanti iscritti abbia. La norma sulla rappresentanza nel ddl, potrebbe essere un piccolo passo verso la definizione certa della rappresentatività delle sigle sindacali. Come UIL, riteniamo necessario individuare un sistema per misurare la rappresentanza sul modello della contrattazione del pubblico impiego, che comporta alcuni diritti ed altrettanti doveri come ad esempio, la validità *erga omnes* dei contratti sottoscritti dalle associazioni datoriali e dai sindacati che rappresentano almeno il 51% dei lavoratori interessati.

Alcuni ritengono queste norme previste nel ddl siano lesive del diritto costituzionale dei lavoratori allo sciopero ma, nonostante tale garanzia sia effettiva, è la stessa costituzione all'art. 40 a lasciare alla discrezione del legislatore ordinario la regolamentazione di questo istituto.

Resta invece in piedi, a nostro avviso, il problema relativo al fatto che il ddl sembra trasferire alle OO.SS. il diritto di sciopero, che è un diritto in capo ai singoli, alle persone, ciò crea da un punto di vista costituzionale una serie di dubbi. A ciò ha già risposto il nostro Segretario Angeletti: *«Il progetto di Sacconi ci piace, ma bisogna distinguere tra il diritto delle persone, che non può essere toccato, e le prerogative dei sindacati a proclamare gli scioperi, che però devono essere regolamentati»*.

Ritornando al tema principale della nuova contrattazione essa prevederà un più adeguato monitoraggio dei rinnovi contrattuali, eliminando il problema del recupero del periodo di vacanza contrattuale e della erogazione della corrispondente indennità.

Ciò perché la copertura economica dei nuovi contratti partirà dalla data di scadenza dei precedenti, con un meccanismo di recupero certo degli scostamenti tra l'inflazione misurata con il nuovo indicatore previsionale entro la fine del triennio di vigenza contrattuale e l'inflazione effettiva.

Nel secondo livello di contrattazione verranno sviluppate le scelte strutturali del protocollo sul Welfare del 23.07.07 e gli interventi normativi della l. 126/08 che incentiva la contrattazione di secondo livello, da una parte, riducendo tasse e contributi, dall'altra, collegando gli aumenti salariali col raggiungimento degli obiettivi di produttività previamente concordati tra le parti.

Le materie e gli istituti di competenza sono quelli delegati dal contratto collettivo nazionale o dalla legge e non negoziati ad altri livelli di contrattazione in base al noto principio del *ne bis in idem*.

Infine, per incentivare e diffondere la contrattazione di secondo livello, la contrattazione di settore potrà definire accordi territoriali fra le associazioni di imprese ed i sindacati territoriali di categoria che possono modificare singoli istituti normativi o anche economici del CCNL. Ciò permetterà di governare meglio le crisi aziendali e di favorire lo sviluppo economico ed aziendale nelle aree di riferimento.

Le controversie interpretative verranno, poi, disciplinate in sede di autonomia collettiva e risolte in sede territoriale e, laddove non si trovi una soluzione in tale sede, si ricorrerà a collegi arbitrali e, comunque, in base alle procedure indicate del contratto nazionale o da accordi interconfederali.

In questo quadro si inserisce anche la scommessa di individuare nella bilateralità un meccanismo idoneo a ridisegnare le relazioni industriali.

In seguito alla modifica della contrattazione collettiva, sarà il contratto nazionale di categoria a regolare le relazioni industriali a livello nazionale, territoriale, ed aziendale e quindi a definire nuove forme di bilateralità. Il sindacato, inoltre, potrà interloquire con maggiore incisività nelle politiche del lavoro e nella programmazione delle risorse disponibili.

Venendo ora alla contrattazione attuale, indubbiamente la categoria dei trasporti si è mossa per prima sulla esigenza di attuare un'unificazione contrattuale anche se avviata diversamente nei vari settori: dalla fase avanzata nel settore della mobilità (autoferrotranvieri, ferrovieri e servizi), ad una prima intesa su un settore della viabilità (anas e autostrade), fino ad arrivare, nel settore

trasporto aereo, a proporre un contratto nazionale per tutto il personale di terra e delle attività portuali.

Ovviamente gli orientamenti sono diversi e meritano una riflessione attenta perché diverse sono le esperienze contrattuali, i risultati, le relazioni sindacali e i rapporti fra organizzazioni e datori di lavoro.

Partiamo da quello della **mobilità**.

La proposta è nata nell'ambito sindacale ritenendo che dalla contrattazione unica trarranno benefici non solo i lavoratori, ma anche le aziende, che vivono nel processo di liberalizzazione. Il contratto unico serve, inoltre, a dare stabilità e credibilità a un processo di riforma del trasporto su gomma e ferro che, in modo irrinunciabile, deve essere attento all'interesse della collettività. Proprio a tale proposito è opportuno evidenziare come la confusione normativa e la carenza di risorse, che si sono tradotte in insufficienti investimenti sulle infrastrutture e nel conseguente mancato sviluppo dei servizi, hanno condizionato negativamente le relazioni industriali con una forte conflittualità che ha prodotto danni all'utenza, nonostante che la Uil abbia sempre cercato di limitare gli effetti negativi delle proteste dei lavoratori sui cittadini. Sarebbe quindi auspicabile che il percorso verso una normativa comune si accompagni anche ad una politica di indirizzo omogeneo e controllato che metta ordine alle spinte di confusa liberalizzazione nate dalle innovazioni che ci sono state nei settori del ferro e gomma del trasporto persone e merci.

Il sindacato vuole assumere, con l'unificazione contrattuale, la responsabilità di sollecitare una concreta politica dei trasporti, che rilanci il trasporto collettivo, rendendolo valida ed efficiente alternativa a quello individuale, anche alla luce dell'attuale crisi economica ed in particolare nelle aree urbane e extraurbane, dove si tradurrebbe in meno inquinamento, risparmio energetico e miglioramento della qualità della vita.

Per entrare maggiormente nelle specificità dei settori coinvolti, nel Trasporto Pubblico Locale e nel trasporto regionale su ferro si è avviata, con il Decreto legislativo 422/97, la riforma del sistema che attribuisce alle Regioni competenza in materia di trasporti urbani e regionali.

È noto che la normativa si incentra sull'affidamento tramite gara di appalto dei contratti di servizio, parzialmente remunerati dalla finanza pubblica. Tale sistema avviato in alcune regioni dovrebbe entrare definitivamente a regime entro il 2010, seppure con eccezioni come l'affidamento in *house* previsto dal comma 3 dell'art. 23bis del D.L. 112/2008.

In alcune regioni italiane tali gare sul TPL sono già state effettuate o sono in via di perfezionamento, in esse molto spesso vengono inclusi servizi svolti sia da Trenitalia che dalle aziende autoferrotranviarie.

Diversamente, per quando riguarda servizi di trasporto cosiddetti commerciali, come quello ferroviario ad alta velocità o il merci, con le Direttive 18 e 19 del 1995 (e le successive 12, 13, 14 del 2001) si è lavorato sulla progressiva apertura del mercato, consentendo l'accesso ad un molteplice numero di vettori purché in possesso dei requisiti di sicurezza previsti dalle normative.

Già oggi nell'ambito del trasporto merci sulle reti nazionali accedono un nutrito gruppo di compagnie di trasporto, spesso di proprietà straniera e, dal 2011, anche nel trasporto passeggeri ad alta velocità sarà possibile vedere la circolazione di nuovi vettori come ad esempio la Ntv di Montezemolo e Della Valle.

Vogliamo aggiungere alcune valutazioni su Trenitalia, che con la sua Direzione Trasporto regionale copre circa l'80% del trasporto ferroviario locale complessivo con seimila treni giornalieri

effettuati sui complessivi ottomila. Anche il contratto di servizio di Trenitalia è storicamente stato concesso per affidamenti diretti. Trenitalia ha comunicato alle OO.SS. che per il 2009 non vi saranno tagli alla produzione anche a fronte di una riduzione di 50 milioni del finanziamento statale anche in quanto sono coperti dalla contribuzione regionale. Si ipotizza nel mese di giugno una crescita del 2% dei treni per Km/anno, inferiore sicuramente al piano d'impresa, ma superiore al 2008.

Per quel che concerne il settore merci, poi, la divisione Cargo di Trenitalia, a causa della recessione e della riduzione dei trasferimenti statali, ha previsto, dal 2008 al 2009, una riduzione del servizio pari al - 27% di treni per km\anno che fa porre un problema di sopravvivenza di tale settore.

Esiste, comunque, il rischio di una riduzione dell'offerta nei treni di servizio universale che ovviamente risente del taglio dei trasferimenti pubblici che sono sostanziosi rispetto al fabbisogno indicato dalle Ferrovie.

Infine, non ci sono regole certe in vista dell'entrata dei privati sui binari. Ad oggi 45 imprese hanno ottenuto le licenze, anche se 19 sono operanti con una struttura societaria con paesi confinanti. Noi vogliamo che ci siano chiariti gli assetti societari, sia quelli dell'alta velocità, sia di quelle che eventualmente nascono a livello regionale.

Noi non siamo contrari in linea di principio, ma vogliamo capire le eventuali ricadute sul personale e sul servizio.

Anche nel trasporto commerciale è necessario riprendere i principi dell'Accordo del 18 Luglio 2007, tra Federazione dei trasporti e Governo, che estende l'obbligo di applicazione del nuovo contratto unico anche a questi lavoratori limitando l'applicazione di contratti individuali o di contratti nazionali non pertinenti con il settore.

Per sintetizzare in linea di massima si sono consolidate due strategie di apertura alla concorrenza: da una parte nei settori che godono di contributi pubblici (settori sussidiati in particolare nel TPL) si è tentata l'apertura a una cosiddetta "concorrenza *per* il mercato" incentrata sul sistema delle gare di appalto, dall'altra, nei settori in cui era possibile mettere in atto una politica commerciale con un'adeguata libertà tariffaria, si è avviata la progressiva apertura della "concorrenza *nel* mercato" con la possibilità di accesso alle reti di nuovi vettori.

Questi processi, come si vede, non sono ancora giunti a pieno compimento ma, alla luce delle prime esperienze, è già possibile affermare che essi richiedono ulteriori suggerimenti innovativi e necessitano, anche con una certa urgenza, di alcuni correttivi.

E' evidente che per avere un'interlocuzione anche sui processi di sviluppo e organizzativi è utile il contratto unico, con i contenuti individuati concordemente nel Verbale di Incontro del lontano 21 Novembre 2007 presso il Ministero del Lavoro.

Come passo successivo il 21 Febbraio l'Assemblea Generale delle 7 principali organizzazioni sindacali del TPL e della Attività ferroviarie ha licenziato una piattaforma di linee guida per la realizzazione di un contratto unico della mobilità.

Tuttavia, la disponibilità all'innovazione del Sindacato italiano, che mira ad anticipare i mutamenti in corso ed a fornire un quadro di regole fruibili e certe per tutti, non è stata supportata dalle Organizzazioni Datoriali che non hanno colto fino in fondo questo processo e si sono

trincerate dietro un atteggiamento dilatorio, anche perché vi sono posizioni nel merito piuttosto distanti.

Alcune Associazioni Datoriali fin dal primo momento hanno dichiarato la piattaforma sindacale irricevibile, in evidente contrapposizione con altre che si sono dal primo momento dichiarate disponibili al confronto.

Ne è conseguito, il 9 Maggio 2008, il primo sciopero nazionale di 4 ore per il rinnovo del Contratto Nazionale della Mobilità, in cui, per la prima volta due categorie di lavoratori, i Ferrovieri e gli Autoferrotranvieri, storicamente e contrattualmente distinte, hanno scioperato insieme per la realizzazione di un unico nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. A questo sciopero ne sono seguiti altri 3 di 24 ore per rivendicare l'apertura di un tavolo di trattativa.

La massiccia partecipazione a questi scioperi, con punte di quasi il 100% dei lavoratori interessati, è la dimostrazione lampante che i lavoratori sono disponibili a mettere in discussione anche le certezze dei vecchi contratti per uno nuovo tutto da scoprire.

Risulta evidente, quindi, la necessità di tutelare i lavoratori dei due comparti, i cui confini sono sempre più labili e stabilire un punto fermo di tutela consistente nell'individuazione di questo contratto nazionale che le imprese aggiudicatrici dovranno applicare ai lavoratori impegnati nei servizi messi a gara e dare vita alla "clausola sociale" che imponga alle imprese subentranti il mantenimento della contrattazione ai lavoratori coinvolti nei processi di subentro derivanti dalla liberalizzazione.

Ci sembrano ragioni forti per proseguire nella vertenza tesa a dare ai lavoratori del settore un nuovo e moderno contratto che sia punto di riferimento nel panorama sindacale ed è realistico credere che si potranno risolvere quelle difficoltà emerse su alcune materie quali inquadramento e struttura retributiva.

Intanto questo settore ha la necessità di raggiungere l'accordo contrattuale, poiché sia il CCNL dei ferroviari che quello del Trasporto pubblico locale sono scaduti il 31.12.07 e l'eccessiva lentezza nel portare avanti la trattativa si traduce nella perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori.

Lo stallo della situazione ha indotto il Ministero dei Trasporti a convocare le parti nel corso dei mesi di Novembre, Dicembre, Gennaio e Febbraio.

Allo stato attuale, anche se oggi pomeriggio è prevista una riunione tecnica, siamo in attesa della convocazione conclusiva del Ministro Matteoli, che dovrebbe avvenire il più presto possibile, dalla quale ci attendiamo ne risulti la sottoscrizione del Protocollo di Intesa, discusso nel corso delle ultime settimane.

Tale protocollo dovrebbe prevedere l'individuazione di alcuni capitoli contrattuali quali il primo nucleo del nascente contratto. La restante parte della normativa dovrebbe essere, in questa prima fase, rimandato ai tavoli di settore autoferrotranvieri e ferroviari che devono operare in maniera convergente, con l'obiettivo di favorire il raggiungimento del risultato.

Si tratta di un atto di grande responsabilità da parte del sindacato che, pur mantenendo forte la volontà di addivenire al contratto unico, stante le difficoltà e le resistenze, è disponibile ad avviare un percorso a tappe come quello previsto nel protocollo.

Deve essere chiaro a tutti che, qualora fallisse anche quest'ultima mediazione ministeriale anche in eventuali tavoli separati, l'obiettivo del sindacato resterà quello della semplificazione contrattuale.

Come brevemente anticipato, anche nel **trasporto aereo** è in atto una riflessione al fine di pervenire ad un contratto unificato delle diverse figure professionali che operano nel settore e che fornisca agli operatori un quadro di riferimento a tutela dei lavoratori e delle imprese. La Uiltrasporti ha avanzato la richiesta di giungere ad un Contratto Nazionale sul personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali che contempli le tipologie di attività come previste dal d. lgs. 18/99 e tutte le altre presenti nel settore aeroportuale. La richiesta di giungere ad un contratto unico nasce anche dall'esigenza di superare le logiche monopoliste e di creare un impianto normativo volto a tutelare il lavoro anche nel contesto della liberalizzazione. Anche in questo caso si ritiene quindi necessario estendere la clausola sociale per affrontare il passaggio di attività e lavoratori tra le aziende esercenti servizi di terra. Inoltre, essa permetterebbe di raggiungere un allineamento delle diverse condizioni lavorative e di sanare le aree di incertezza interpretativa o di applicazione diversificata nei diversi scali del Paese dei medesimi istituti contrattuali

L'altra ipotesi di contratto unico la cui definizione riguarda il settore della **viabilità** ed è destinata a riunire i contratti dell'Anas s.p.a. e delle società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori. A tal fine in data 25 novembre 2008 è stata siglata un'intesa da ANAS, Federreti e Fise-Acap e da Filt, CGIL, Fit CISL, UIL Trasporti, UILPA e sindacati autonomi.

Con l'intesa del 25 novembre 2008 le parti hanno concordato di attivare un percorso che porterà alla stesura di un contratto collettivo nazionale unico per la viabilità e alla sua entrata in vigore il 1° gennaio del 2010.

L'obiettivo del nuovo impianto contrattuale è quello di riuscire a sostenere le moderne dinamiche degli assetti produttivi, aumentando competitività e potenzialità delle Aziende interessate e, nel contempo, a preservare e garantire tutele e diritti dei lavoratori.

Questa è probabilmente la vera sfida che si pone innanzi alle parti in gioco.

Il nuovo contratto dovrà, da un lato, migliorare il sistema delle relazioni industriali a livello settoriale, con particolare riferimento alle normative di informazione – consultazione, recependo lo spirito delle normative europee ed ampliando la parte di confronto sulle politiche di settore. Dall'altro, dovrà fornire strumenti che consentano la comparazione con le condizioni di mercato e con gli ordinamenti propri di altre realtà produttive. Infine, dovrà garantire omogenee condizioni di lavoro definendo una struttura normativa più "larga", connotata cioè da una maggiore generalità degli istituti contrattuali fondamentali e assicurando la rispondenza alle esigenze di regolamentazione delle specificità aziendali attraverso la contrattazione di secondo livello, definendone modalità, tempi e materie.

Queste sono le premesse dell'accordo, la realtà è, però, molto più complessa di ciò che viene scritto.

Per giungere ad un contratto condiviso, bisogna, infatti, trovare dei punti di convergenza tra due realtà contrattuali, quella dell'ANAS e quella di Autostrade, molto differenti tra di loro, anche se le attività delle due Aziende sono affini.

Noi crediamo che, nella costruzione del contratto unico della viabilità, si possano raggiungere dei risultati apprezzabili se le cose vengono fatte con molta pazienza, cercando di

garantire che, pur armonizzando le due realtà, non si facciano soffrire conquiste fatte con grande sacrificio dei lavoratori. Nessuno pensa di sommare le cose esistenti nei due contratti, ma di arrivare ad uno nuovo dove vi siano certezze di rispetto delle scadenze e dei contenuti contrattuali e che si definiscano nuove procedure di relazioni in cui i rappresentanti dei lavoratori non vengano consultati solo quando le cose vanno male, ma siano una parte fondamentale nello sviluppo delle aziende in quanto gli interessi sono comuni.

Se nel confronto saranno equamente rappresentati gli interessi di cui le parti sono portatrici ed il risultato finale sarà quello di un reale miglioramento delle relazioni industriali a livello settoriale e di un adeguato sistema di regole, che riesca a veicolare i processi di liberalizzazione, tutelando il lavoro e sviluppando una concorrenza tra le aziende e le imprese del settore che sia corretta, equilibrata e basata su parametri di efficienza, il guadagno per queste, in termini di stabilità e crescita, sarà assicurato.

Per il sindacato ci sarà invece la certezza di avere posto delle basi per una relazione proficua e costruttiva tesa alla salvaguardia degli interessi generali ed in particolare di quelli dei lavoratori.

Sono quindi allo studio soluzioni volte a far riferimento per la parte normativa al ccnl dell'Anas s.p.a. e per quella economica alla struttura della retribuzione variabile del contratto di Autostrade s.p.a. Si mira, quindi, ad ottenere un risultato dalla cui combinazione può nascere un sistema aperto a nuove possibilità. Dalla creazione di percorsi di carriera, all'aumento dei minimi retributivi, dal potenziamento della qualità del servizio, al miglioramento delle politiche relative alla sicurezza ed in particolare ad una maggiore informazione e collaborazione tra organizzazioni sindacali e aziende. Collaborazione necessaria ed irrinunciabile per affrontare la crisi che sta coinvolgendo l'intero sistema economico.

L'intento è quello di ultimare i "lavori" al più presto e di rendere applicabile il nuovo contratto a partire dal 1° gennaio 2010. Il contratto unico della viabilità avrà anche l'obiettivo di perseguire il miglioramento del sistema delle relazioni industriali, con particolare riferimento alle normative che stabiliranno i percorsi del confronto: le sedi, le procedure, i contenuti ed i ruoli, consentendo la comparazione con le condizioni di mercato e con le normative applicabili ad altre realtà produttive ed il recepimento dello spirito normativo europeo.

L'ipotesi di contratto unico dovrà ovviamente tradursi in una piattaforma contrattuale in cui verranno disciplinati istituti di portata generale, atti a garantire condizioni lavorative uniformi nel settore di riferimento. Le esigenze di regolamentazione delle specificità aziendali verranno, poi, attuate con la contrattazione di secondo livello trovando un possibile accordo di primo livello su punti importanti quali il sistema delle relazioni industriali, la disciplina del rapporto di lavoro e l'utilizzo delle tipologie contrattuali, l'orario di lavoro, le aree di classificazione, in particolare con riferimento alle tabelle di equiparazione dei profili professionali ed ai rispettivi parametri economici.

Tale piattaforma contrattuale dovrà essere pronta entro aprile 2009, in modo da poter iniziare il confronto con i rappresentanti di Anas s.p.a. e di Autostrade s.p.a. e giungere quanto prima alla stesura definitiva del contratto. Anche qui, infatti, si fa pressante l'esigenza di procedere al rinnovo contrattuale. Infatti, il ccnl dell'Anas è scaduto il 31.12.05 anche se successivamente è stato adottato un protocollo di intesa a parziale copertura dell'intero articolato contrattuale e a cui bisogna comunque rendere merito per l'accordo sulle previsioni economiche valide fino al 31.12.09. Per la società Autostrade, poi, il contratto è venuto a scadenza il 31.12.2007 anche se, con riferimento al biennio economico, c'è stato ultimamente un rinnovo vantaggioso per il potere di acquisto dei lavoratori.

In conclusione, noi ci poniamo, con un metodo di lavoro, caratteristico del nostro Dna, che assegna un ruolo fondamentale al dialogo costruttivo, e ciò è stato ampiamente dimostrato al seminario, svoltosi al CNEL, promosso dalle controparti datoriali, dove eravamo presenti, unica sigla confederale, così, oggi e domani, vogliamo proseguire il confronto al fine di portare avanti la trattativa in corso. Noi siamo convinti che tutte le diffidenze e le relative opposizioni possono essere superate solo dal confronto di merito che si può aprire in una trattativa vera e non per sentito dire. Pertanto chiediamo di sederci intorno ad un tavolo per confrontarsi in una **“no stop”** dove finalmente si potranno creare le condizioni per arrivare alla conclusione delle trattative per il contratto.

In realtà, seppure al momento attuale non sussistono ancora le condizioni per il raggiungimento definitivo del risultato del contratto unico, esso resta comunque l'obiettivo finale e, anche se si dovessero aprire tavoli di trattativa separata fra i due settori, le parti parziali che saranno concordate, devono essere rivolte a facilitare tale risultato e non a mettere ostacoli.

Quindi, l'impegno che chiediamo a noi stessi e poi alle nostre controparti è: lavoriamo oggi con le possibili soluzioni, ma considerandole solo una tappa verso il traguardo finale che, come abbiamo tentato di spiegare, è utile a tutti.

In tal senso, pur dovendo posticipare la completa realizzazione del contratto unico, si chiede di pervenire quanto prima ad un rinnovo per la parte economica in grado di restituire ai lavoratori il potere d'acquisto venuto meno in seguito alla scadenza dei contratti collettivi in precedenza vigenti. Non si può aspettare ancora, essi sono scaduti il 31/12/2007, e questo è dirimente nelle nostre relazioni, prima lo chiudiamo e prima saremo in grado di procedere sulle altre cose.

Ancora, si chiede che il nuovo contratto unico preveda l'applicazione di una clausola sociale per i settori di riferimento, in modo da unificare la disciplina contrattuale anche sotto tale aspetto. Attualmente in alcuni settori, seppure esiste una clausola sociale, ha rilievo limitato creando conflittualità all'interno di alcune aziende del trasporto regionale.

La stessa posizione di apertura al confronto esiste, da parte nostra, verso le proposte che verranno avanzate per la creazione del contratto unico per la viabilità, che ha davanti a sé ancora un lungo percorso, ma del quale si sono evidenziate le numerose potenzialità ed i vantaggi che ne deriveranno.