

## **AGGREGAZIONI E FUSIONI NEL SETTORE DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE: IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

DARIO BALOTTA \*

Non bisogna confondere il tema del ruolo della rappresentanza sindacale con i suoi limiti e le sue potenzialità, con i problemi più generali della rappresentanza dei corpi intermedi. La perdita di identità del Sindacato (non di influenza sociale) riguarda la sua natura, la sua funzione, il suo ruolo, nonché la sua missione sociale. Ciò va al di là ed oltre la crisi dei corpi intermedi. Il Sindacato rimane pur sempre una associazione della prima Repubblica ancorata ad un modello di lavoro fordista, oramai scomparso. I lavoratori delle fabbriche diminuiscono progressivamente e l'occupazione si sviluppa nei servizi: telecomunicazioni, commercio, trasporti, turismo e professioni, tanto che oggi rappresentano l'80% dell'occupazione. Il Sindacato attualmente pesca più della metà dei suoi iscritti tra i pensionati, 56%. Il lavoro è cambiato, ma i vecchi riti sindacali restano. Non solo, ma si accentuano gli aspetti corporativi. Ciò fa fare un passo indietro alle relazioni industriali che, invece di cogliere le novità dei meccanismi produttivi (al di là di come si valutino), sostenere lo sviluppo dell'economia e la competitività del sistema Italia, e di conseguenza dei livelli occupazionali, prediligono il mantenimento dello statu quo. E' difficile intercettare le nuove forme di lavoro dei giovani e dei lavoratori privi di tutele, inoltre è faticoso e poco remunerativo, spesso non lo è per nulla, data la difficoltà di pagare una tessera sindacale. Il ruolo del Sindacato è cambiato profondamente nel tempo. La sua struttura organizzativa si è appesantita, il linguaggio, per addetti ai lavori, è diventato obsoleto. L'impatto delle iniziative sociali si è via via affievolito. I tesserati in attività non arrivano ai 6 milioni, il 25% del totale in attività, di cui solo il 10% giovani. Può con questi numeri il Sindacato essere rappresentativo di tutti i lavoratori? Appare chiaro che si è dispersa quella cultura che li unificava tutti, costituita da valori condivisi fondati sulla solidarietà. L'azione sindacale si è smarrita nella tutela dei poco o non tutelati, ha retto nel settore industriale e manifatturiero, potenziandosi nelle aree protette del mondo delle utility non a caso palla al piede della nostra economia. Anziché investire in nuove strutture e ripensare la sua missione sociale per garantire i lavoratori con nuove forme di contratto (molti anche a termine), la netta impressione è che il Sindacato si sia ritirato nelle sue aree di rendita. Nelle società complesse post ideologiche la politica, anche quando si rivolge direttamente al popolo, ha bisogno per l'efficacia della sua azione di mediazioni prima durante e dopo le decisioni del Governo. Associare dovrebbe essere diverso da consociare. La partecipazione dovrebbe andare oltre l'indispensabile necessità di negoziare e contrattare. Le categorie dei servizi, con un posto di lavoro spesso pubblico, i dipendenti di aziende ed Enti pubblici non economici e con forti capacità di ricatto (controllori di volo, tranvieri, ferrovieri, aeroportuali tanto per stare nel settore dei trasporti) guidano gli orientamenti dei sindacati e sono soggetti da copiare. Per contro il cosiddetto "quinto stato", lavoratori ipertassati, senza garanzie, vicini alla povertà che lavorano anche in proprio, sono inavvicinabili per l'ex Sindacato confederale. Al suo declino

---

\* ONLIT

ha contribuito il taglio dei fondi destinati ai patronati, cui vengono trasferiti quasi 400 milioni di euro l'anno. Probabilmente l'abbandono dell'obiettivo dell'unità sindacale ha favorito la crisi del Sindacato.

I più che complicati rapporti degli ex confederali con il Governo Renzi, le debolezze strategiche contrattuali, la crisi economica prolungata, la crisi di rappresentatività e gli effetti della rivoluzione tecnologica hanno avuto conseguenze sulla struttura organizzativa, facendola ripiegare su se stessa. Insomma sembrerebbe necessario uno scatto (e un approfondito dibattito) per superare non solo i tabù ideologici ma anche quelli che dovrebbero favorire la partecipazione degli iscritti e dei lavoratori verso nuove modalità di contrattazione e di rapporto con la realtà socioeconomica e la popolazione giovanile. La ricerca, ammesso lo si voglia, di un solido sistema di valori condivisi fondati sulla solidarietà. Non adagiarsi sugli interessi particolari talvolta per responsabilità di una politica che li alimenta e che è malata di corporativismo. Lo stesso Sacconi ex ministro del lavoro affermava che le relazioni industriali del settore dei trasporti sono pessime e che le cause derivano anche "dall'assenza di un buon datore di lavoro" a livello locale. Si è dimenticato di aggiungere il datore di lavoro nazionale. Vi sono settori protetti e garantiti che producono servizi pubblici che però non abusano dello sciopero come nei trasporti (es. energia). Per dare un'idea delle capacità traumatologiche dello sciopero basta pensare agli ultimi in ordine di tempo. All' ATAC di Roma e all' ATV di Genova, due aziende diversamente al collasso, che producono servizi di trasporto in due aree disastrose, si sono visti partire due scioperi che hanno sconvolto il traffico sotto le feste per il mantenimento (totale) degli accordi integrativi. I protagonisti del reinserimento di questi istituti sono stati i politici. Gli stessi che avevano nominato i dirigenti di tali aziende. Affermando la propria "forza" contrattuale il sindacato si allontana dal resto dei lavoratori con contratti nazionali meno ricchi e senza accordi integrativi. È difficile capire chi sia davvero il titolare dell'azione di lotta o negoziale, oppure chi, quanti e in che ordine di importanza vadano considerati i firmatari titolati a sottoscrivere formalmente i contratti di lavoro. Spesso i gruppi dirigenti dei sindacati del settore non si riconoscono per le sigle di appartenenza ma per i manager che prediligono nell'azienda o per gli sponsor politici con cui si rapportano. Mentre si riduce la capacità di tutela in buona parte del mondo del lavoro, anche data la crisi nel comparto dei trasporti, ciò non avviene. Senza un forte sindacato confederale le "frange" corporative trovano larghi spazi di azione. Se in Italia l'orario di lavoro è un vecchio attrezzo superato, nei Paesi del nord Europa è un mezzo nuovo per difendere l'occupazione. Nei Paesi con orari annui di lavoro (di lavoratori a tempo pieno) del 20-20% più cari del sud Europa, hanno tassi di occupazione di 10-20 punti più alti. Un esempio. in Italia mancano 4 milioni di occupati per essere come la Francia. Ma perché riescono meglio a difendere l'occupazione anche in anni di bassa crescita? Perché l'obiettivo della piena occupazione non è prioritario. Politiche speciali, adatte alla bassa crescita, sono state a noi estranee come l'abolizione degli straordinari (noi siamo gli ultimi moicani che fanno pagare meno l'ora straordinaria di quella ordinaria), e l'aumento dell'età pensionabile, proprio nel comparto dei trasporti non si contano le ore straordinarie.

## **Fusioni**

In particolare nel TPL le fusioni vengono giustificate per assicurare l'integrazione dei servizi, l'intermodalità e l'integrazione tariffaria. Anziché individuare un buon direttore d'orchestra (Authority dei trasporti), si preferisce far sposare i musicisti (imprese).

Per il sindacato le fusioni sono positive, se i lavoratori non solo non riducono le loro tutele normative e salariali ma se le ampliano. Come nel caso di Trenord (FS+FSN) i livelli di tutela sono aumentati. I tranvieri hanno sommato le condizioni che avevano con quelle dei ferrovieri che non avevano e viceversa. Nonostante ciò, un sindacato rimasto escluso dagli accordi, ha effettuato con successo (treni fermi e alta adesione di aderenti) quasi uno sciopero al mese per due anni filati. Come individuare le ragioni che possono generare economie di scala ed economie di scopo con tali rapporti sindacali. Non è una novità che nei settori protetti, al riparo dalla concorrenza, ogni occasione sia buona (Expo, Giubileo ecc.) per rivedere all'insù le condizioni contrattuali. Per molto tempo i rinnovi dei consigli comunali sono stati un'ottima occasione per rivedere gli integrativi. In automatico crescono gli emolumenti dei dirigenti. Se poi nel progetto di fusione sono previsti esuberanti (ovviamente incentivati come i prepensionamenti che spostano da un'altra parte i costi del lavoro) vi è una generalizzata crescita della carriera. Eppure l'accordo di Trenord era stato salutato come innovativo anche sotto il profilo sindacale. L'organizzazione dei due mondi è andata spesso fuori controllo (gold rail, scandali ripetuti degli straordinari, per ultimo a Natale scorso un nuovo errore nei turni ha lasciato quasi senza treni la Lombardia nella festività). La fusione è stata strategica per il sindacato che ha così delineato una "camicia di forza", il contratto nazionale dei ferrovieri all'area degli autoferrotranvieri (ex ferrovie in concessione). Così si rende impraticabile qualsiasi ingresso di nuove aziende. E' invece strategico mettere in conto quali accordi sindacali si determineranno a valle delle fusioni per motivare processi di aggregazione e di accorpamento nel settore del trasporto pubblico locale.

Le aggregazioni e le fusioni sono spesso utilizzate quali scorciatoie per eludere i nodi di fondo delle performance produttive, anzi conservano ed ampliando vecchi schemi "industriali", facendo pensare che, automaticamente, l'aumento nella dimensione aziendale possa consentire di cogliere opportunità per costruire percorsi di razionalizzazione e di efficienza. In realtà il maggior "peso" aziendale, derivato dalla fusione, serve al monopolista per avere maggior peso contrattuale con il proprietario pubblico o il legislatore (regionale o nazionale). Stessa cosa è accaduta con la fusione tra Atac, Trambus e Metro nel 2009 a Roma.

Nelle esperienze fin qui maturate non si sono generati processi di efficienza e di razionalizzazione, al contrario la struttura industriale dell'azienda ha prodotto ulteriori elementi di criticità, con un rapporto degli addetti slegato dalla capacità produttiva, con un peggioramento degli indici finanziari, e un allontanamento dal percorso di riorganizzazione industriale.

## **La tassa per alimentare la CIG nel Trasporto aereo**

Con la chiusura degli aiuti di stato ad Alitalia è esplosa la problematica degli esuberanti. Imprese e lavoratori non avevano previsto in alcun modo, neppure in minima parte, i costi degli ammortizzatori sociali e si è proceduto con un meccanismo unico al mondo per alimentare il fondo di solidarietà del trasporto aereo con una tassa di 5 euro per ogni passeggero in partenza. La durata della cassa integrazione è stata estesa ben oltre i limiti massimi per le altre categorie arrivando fino a 7 anni. Dunque la CIG è alimentata non dalle trattenute di lavoratori e imprese ma da una tassa sui passeggeri. Ai dipendenti manager, piloti e hostess non sono stati riconosciuti 1.200 euro di assegno mensile (come per tutti gli altri lavoratori), ma si è voluto mantenere il loro tenore di vita con assegni che coprono anche l'80% della retribuzione netta. La CIG, da

strumento temporale per affrontare periodi di crisi, è diventata uno strumento assistenziale in generale in particolare lo è stato per l'Alitalia. Citando un documento di un importante Sindacato, si giustificano, con le professionalità "tipicizzate" e con scarse possibilità di reinserimento, trattamenti che possono arrivare a 10 mila euro al mese (con punte anche maggiori per i piloti). Quando la tutela dei lavoratori diventa motivo per tenere in vita aziende decotte, si mette una pietra tombale sull'efficienza del comparto, infatti sono numerose le aziende che sono ricorse anche senza averne motivo alla CIG. Altro esempi. I sindacati degli autoferrotranviari delle sud- est (gestita dal Ministero delle infrastrutture) di fronte alla situazione fallimentare della ferrovia concessa coinvolta dagli scandali, si sono affrettati a dire che dovevano subentrare le Fs velocemente. C'era da garantire l'occupazione di 1.300 addetti e la continuità del servizio di trasporto pubblico. Parole magiche occupazione e continuità del servizio che fino ad ora hanno giustificato anche soluzioni peggiori del male. Ecco perché l'introduzione di regole per la concorrenza devono anche prevedere ammortizzatori sociali per la gestione delle crisi. Viceversa le grandi aziende di trasporto diventano ammortizzatori sociali. Quindi fino ad ora è stato meglio per tutti non fare gare in queste situazioni. La Corte dei Conti ha redarguito la contabilità della Pedemontana Veneta, mettendo sotto accusa le stime eccessive di traffico, gli eccessivi costi dell'opera. Fino all'arrivo di una conclamata crisi tecnico finanziaria. Ma per il Sindacato questi problemi non esistono la spesa pubblica quando è partita e sta generando occupazione (costosa e non duratura) non si può più mettere in discussione. I posti di lavoro vanno difesi in quanto taglia. L'opera deve andare avanti. È così che i decisori pubblici che hanno sbagliato le scelte d'investimento si trovano potenti alleati con motivazioni sociali "forti": famiglie e posti di lavoro da tutelare.