

La lettera

La giungla di sigle e i comportamenti senza coerenza

Umberto De Gregorio *

All'interno dell'azienda Eav la mia visione teorica del sindacato ha subito alcuni cambiamenti. Ho la sensazione che il ruolo che finisce con l'assumere il sindacato, nei fatti, diventa diverso rispetto a quello che soggettivamente ciascun sindacalista pensa e crede che possa e debba avere.

Nella mia concezione teorica il sindacato è un elemento di difesa dei diritti dei lavoratori e di sviluppo dell'impresa. Purtroppo mi sono accorto, nella pratica, che non sempre è così. Non ricordo uno sciopero per gli ex dipendenti del fallimento Eavbus che da quattro anni non percepivano il Tfr. Il sindacato difende, nei fatti, i più deboli o i più forti? In Eav se devi spostare una sedia devi preventivamente fare tre riunioni. Abbiamo

otto sigle sindacali riconosciute, che non vogliono riunirsi tutte insieme, per cui sei costretto a fare tre o quattro tavoli diversi, dove emergono posizioni sindacali diverse. E poi chi fa la sintesi? Quanto lavoro comporta questa necessità di fare più riunioni separate sullo stesso argomento? Ben 155 procedure di raffreddamento in Eav nel 2016, una ogni due giorni. In sostanza, la paralisi.

Ed infatti il piano di efficientamento previsto dal commissario governativo Voci nel 2012 è rimasto lettera morta. Migliaia di ore di lavoro con decine di persone che non hanno prodotto alcun risultato. Ora ci riproviamo, ma se non cambiamo metodo rischiamo di ottenere lo stesso risultato. Se le procedure di raffreddamento e le riunioni in prefettura diventano riti utili a ritardare o ostacolare azioni, se lo sciopero diventa un sostanziale ricatto, a cui cedi per evi-

tare di sottoporre i cittadini a disagi, se i motivi dello sciopero non sono comprensibili o rilevanti, che fare? Ecco, questo è oggi il dilemma di fronte al quale si trova un amministratore in aziende come Eav.

> Segue a pag. 41

Eav, giungla di sigle e niente coerenza

Umberto De Gregorio *

Oggi finiscono per avere un ruolo determinante sindacati con iscritti di particolari categorie di dipendenti che sul totale dei lavoratori hanno una quota assolutamente minoritaria. È corretto chiamarli sindacati corporativi? Nel senso che tutelano interessi particolari, che non coincidono con gli interessi generali dei lavoratori e degli azionisti della azienda di trasporto (gli utenti)? Il primo sindacato è quello dei non iscritti ad alcun sindacato. I sindacati che hanno più forza sono quelli con meno iscritti e con iscritti soltanto in alcune particolari categorie e determinati rami aziendali.

La prima domanda che mi pongo è: se non si riesce a trovare un accordo con i sindacati su questioni specifiche è possibile, è legittimo arrivare ad un accordo direttamente con i lavoratori senza l'intermediazione del sindacato? Mi rendo conto che si tratta di una patologia nel rapporto tra impresa e sindacato ma forse questa patologia è il risultato di una patologia nel rapporto tra sindacato e lavoratori ed utenti. La esperienza di Pasqua in Circumvesuviana è stata una forzatura, me ne rendo conto e non ne vado affatto orgoglioso. Ma se un accordo raggiunto con le rappresentanze sindacali viene poi disatteso nella assemblea e se vi era un impegno preso verso enti terzi e verso la collettività, di garantire un trasporto in costanza dell'apertura del sito archeologico di Pompei, quale comportamento deve avere la Direzione di un'azienda? Se

trova lavoratori disponibili a fare un servizio, a fronte di emergenze, è legittimato a farlo?

La seconda domanda che mi pongo è: sino a che punto specifici particolari interessi di categorie di lavoratori possono mettere in crisi il diritto alla mobilità di centinaia di migliaia di utenti? È legittimo uno sciopero di 50 lavoratori che blocca decine di migliaia di cittadini per una mera richiesta di avanzamento parametrico di qualche dipendente? In politica esiste uno sbarramento per accedere in parlamento. Non dovrebbe esistere qualcosa del genere anche nella rappresentanza sindacale interna all'azienda?

Terza domanda. In base alle norme del contratto nazionale EAV accorda circa 40 mila ore di permessi sindacali, per un costo pari a circa 1,2-1,5 milioni di euro. Circa 24 persone, meno dell'1 per cento della forza lavoro, in media nazionale. Se



E.A.V.

vengono esauriti i permessi sindacali e si ha necessità di altri incontri, ma i sindacati non partecipano perché hanno esaurito i permessi, che si fa? Si blocca l'attività? L'azienda si ferma? O si continuano a dare permessi eccezionali, che poi magari non producono risultati?

Quarta domanda. Lo sciopero pignolo. Se un bus ha un finestrino rotto, il lavoratore si può rifiutare di guidarlo. Ma se quel lavoratore lo stesso bus con il finestrino rotto, dieci giorni lo guida, e poi l'undicesimo si rifiuta di guidarlo, come interpretare questo comportamento? E se il dodicesimo poi

lo guida di nuovo, può l'azienda contestarlo di non averlo guidato l'undicesimo giorno? Oppure deve essere sottoposta ai capricci (ricatti) del lavoratore? Ho tanti dubbi, nessuna certezza. Ma una convinzione: occorre un ripensamento profondo in comportamenti e regole e riportarli su una linea di coerenza.