



FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

Con stucco e pittura si fa bella figura!

Il giorno 3 maggio u.s. a margine dell'incontro previsto per i nostri recenti comunicati di stato d'agitazione e quelli aventi come tema il progetto "il cliente al centro", l'azienda ci ha comunicato di voler procedere, unilateralmente, all'internalizzazione dei lavori, relativi al comparto impianti, delle gallerie. Ci ha comunicato inoltre di voler utilizzare il personale FTH con turnazioni differenti dal 2° e 3° turno, ricorrendo al turno sfalsato.

Abbiamo fatto presente alla DT che gli accordi nazionali prevedono un'implementazione dell'organico a fronte di nuove attività all'interno del reparto impianti, specificando proprio i settori: gallerie e climatizzazione, qui di seguito :

**Il modello garantisce il presidio di tutte le attività legate all'intero sistema di impianti esistente ad eccezione degli impianti di illuminazione delle gallerie e della climatizzazione.
Resta inteso che in caso di implementazioni di attività/impianti verrà riconsiderato il numero degli addetti complessivamente necessari.**

Inoltre l'accordo non prevede l'utilizzo dei turnisti per orari diversi dal 2° e 3° turno, sempre di seguito:

Alla luce di quanto sopra la prestazione lavorativa per il personale di livello B1 si articolerà secondo le seguenti modalità:

**in turno (06:00/14:00-14:00/22:00) con copertura 7 giorni su 7 e garanzia di un'unità per turno per tratta,
per far fronte alla ciclicità delle presenze, con tipologia di turnazione da concordare nelle singole unità produttive in funzione dei carichi di lavoro;**

Non c'è stata contrattazione, quella l'avevamo fatta in precedenza, mesi addietro, e si era arenata su posizioni differenti, buona prassi sarebbe stata quella di cercare di riprendere a trattare, ma ci pare che vada di moda, non solo in azienda ma nel Paese, un uomo solo al comando, gli altri zitti a remare.

Diamo un giudizio fortemente negativo, non solo dell'idea di portare avanti il "progetto galleria" con questo metodo ma anche della mancanza di chiarezza o meglio della mancanza di un progetto complessivo che possa rendere giustificabile l'iniziativa aziendale. In parole povere noi pensiamo che con gli attuali organici e con tutte le variabili che ci sono in un tipo di lavoro come il nostro difficilmente si riesca a pianificare interventi e attività degni di questo nome. Mentono sapendo di mentire oppure, non conoscendo i fatti, farebbero meglio a tacere gli yes men che dicono ai colleghi che il sindacato non ha detto nulla a riguardo, sarebbe utile che si ricordassero da dove vengono e perché sono in quelle posizioni,

La trattativa si era aperta con un acceso scambio di vedute relative al corso/seminario "il client...", non tanto per il progetto in se ma per come è stato strutturato e gestito e in particolar modo per il carattere educativo del corso. Ripetiamo non abbiamo bisogno che qualcuno ci insegni l'educazione abbiamo bisogno di poter lavorare con serenità, cosa che non è possibile con gli attuali metodi e strutture. Come può lavorare sereno un collega quando ha paura di impiegare troppo tempo a risolvere un'anomalia da MCR con il rischio di

prendersi una lettera di contestazione o un collega costretto a saltare come un grillo da una pista all'altra per fare il primo intervento e riscuotere i pedaggi in cabina, sarebbe più utile provare, non per un giorno, prima di dare giudizi sprezzanti sulle persone.

L'azienda ci ha poi illustrato il progetto relativo alla qualità percepita, non quella reale, facendo un elenco di interventi che affiderà a una ditta, che dovrà pulire le cabine, le piste, colorare le pensiline tutto per far vedere che questa è un'azienda che pensa ai suoi clienti/utenti, ovviamente questa ditta avrà strappato un contratto faraonico e grazie a questo sarà in grado di mettere in campo mezzi sofisticati e persone competenti, si parla di laureati in recupero architettonico e archeologia. Se poi la porta della cabina non si chiude o il cassetto cade o altre amenità non ha importanza, non è percepito dal cliente. Poco importa se quando guidano sopra un viadotto i giunti sembrano delle trincee o se per mantenere i livelli di produttività adeguata non si rinforzano le presenze nelle stazioni o se per cambiare dei pezzi si devono fare salti mortali per trovarli, questo non appare non viene percepito.

Abbiamo quindi comunicato alla DT la nostra intenzione di prorogare lo stato di agitazione per i mesi che seguiranno, allargandolo anche agli impianti, e di portare all'attenzione del tavolo nazionale l'iniziativa unilaterale dell'azienda che di fatto va contro accordi nazionali esistenti.

In conclusione noi crediamo che tutte queste manovre servano solo a far vedere che l'azienda fa, senza dire che naturalmente non vuole spendere anzi incrementare i guadagni e da qui si capisce il titolo del volantino.

In ultimo alleghiamo un piccolo articolo comparso su un noto quotidiano vicino ai lavoratori, il Sole 24 ore, del 28 aprile 2015.

Genova, 4 maggio 2015

Pedaggi e stipendi d'oro. La prospettiva di cessione di una quota di Aeroporti di Roma spinge le quotazioni di Atlantia. Dall'inizio dell'anno il titolo ha guadagnato il 32,3 per cento. Il rialzo fa seguito al +18,5% del 2014, anno in cui Atlantia, la holding che controlla anche Autostrade per l'Italia, ha aumentato l'utile netto consolidato del 16% a 740 milioni. Il dividendo è aumentato del 7,2% a 80 centesimi per azione. Più robusto l'aumento di stipendio dei vertici. L'amministratore delegato, Giovanni Castelluci, manager di punta del gruppo Benetton, ha totalizzato 3,38 milioni lordi tra stipendio, bonus, plusvalenze su stock option e azioni gratuite, il 75% in più rispetto agli 1,93 milioni ricevuti nel 2013. L'anno scorso il comitato remunerazione (presieduto da Alberto Clò) e il cda hanno approvato un aumento di 300mila euro della retribuzione fissa dell'a.d. di Atlantia, che è salita a 1,31 milioni. Inoltre Castellucci ha ricevuto 1,43 milioni di bonus, ha esercitato stock option con una plusvalenza di 380.610 euro e ha ricevuto azioni gratuite per 262.850 euro. Il presidente, Fabio Cerchiai, ha ricevuto 706.750 euro lordi di compensi fissi, con le stock option e le azioni gratuite ha totalizzato 1,15 milioni lordi, il 38,5% in più rispetto al 2013. La busta paga media dei 23 dirigenti strategici è stata di 384mila euro a testa, con stock option e azioni gratuite il guadagno medio sale a 450mila euro. (G.D.)

Per le Rsa 1° Tronco

Filt-Cgil

Cecconi

Fit-Cisl

Sgotti

UilTrasporti

Carrea

Sla Cisl

Foddai