

ATM, ORA BASTA PRENDERE IN GIRO CHI LAVORA

E' un "no" senza se e senza ma quello che la Segreteria Generale del Sindacato Padano continua a esprimere in riferimento all'accordo sottoscritto in data 12/04/2015 da Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Faisa Cisl, Orsa e Sama, ma - di fatto - non accettato dai lavoratori Atm. Un documento discriminatorio verso le varie categorie della stessa azienda, firmato a pochi giorni dall'inizio di Expo e che oggi continua a mostrarsi assolutamente svantaggioso rispetto ad altri accordi sottoscritti per il medesimo evento in altre realtà aziendali milanesi e lombarde.

"Si tratta di un accordo - attacca la segreteria del Sindacato Padano - carente sotto ogni punto di vista e soprattutto nel mancato rispetto della democrazia e dei lavoratori, che non sono stati interpellati preventivamente. Non serve assolutamente a nulla indire assemblee ad accordo firmato, quando qualsiasi incontro con i lavoratori ha il solo risultato di aumentare la tensione tra i dipendenti, come abbiamo potuto vedere in questi giorni. Per questi motivi il Sindacato Padano ha dato il via a una raccolta firme per chiedere il ritiro del sopraccitato accordo sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Faisa Cisl, Orsa, Sama. Invitiamo tutti i lavoratori a firmare la nostra mozione per favorire l'apertura di un nuova trattativa che porti ad un



accordo più vantaggioso per tutti. Non chiediamo l'impossibile: vogliamo più soldi in busta paga!

"La situazione è paradossale - chiarisce Daniele Povia, rappresentante aziendale del Sindacato Padano -. Siamo noi quelli che di fatto permettiamo la buona riuscita dell'esposizione universale, siamo noi quelli che movimentiamo la città spostando lavoratori e visitatori da una parte all'altra. Eppure siamo sempre noi che quando c'è da vedersi riconosciuti un qualcosa, siamo dimenticati. Così non è assolutamente possibile andare avanti".

Nel mirino di Povia anche l'atteggia-

mento delle altre organizzazioni sindacali. "Al di là delle posizioni di ognuno che sono più che legittime - attacca - c'è un modo di fare sindacato che non può essere dimenticato. Il sindacato è il portavoce dei lavoratori e non dell'azienda. Siglare accordi per poi portarli in assemblea cercando di fare digerire a chi lavora, posizioni assunte da altri, è quanto meno scorretto".

"A questo gioco noi non partecipiamo. Per questo abbiamo dato il via alla raccolta firme per stralciare un accordo che non è assolutamente vantaggioso per i lavoratori. Adesso basta prendere in giro chi lavora".

**SEA, VIA ALL'ASSORBIMENTO DI 109
LAVORATORI FULL TIME ADDETTI ALLA
SECURITY E ALLA MANUTENZIONE
DA AIRPORT HANDLING**

A PAG.3

**AGESP, ASSEMBLEA SINDACALE
E (A BREVE) VERTICE CON L'AZIENDA
PER DARE RISPOSTE ALLE RICHIESTE
DEI LAVORATORI**

A PAG.4

ATM, INCONTRO CON IL NUOVO RESPONSABILE DEL REPARTO **SECURITY AZIENDALE**

Negli scorsi giorni, si è svolto un incontro con il nuovo responsabile del reparto security aziendale, durante il quale sono state trattate le tematiche del settore già affrontate in precedenza che elenchiamo qui di seguito:

– **Orari e località:** E' in programma una revisione degli orari, principalmente per gestire meglio la situazione dei week-end dove si accumulano la maggior parte dei riposi non riuscendo a coprire in maniera ottimale il servizio. E' stata data disponibilità a creare "gruppi" di lavoro per cercare di favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore

riguardo la distanza casa-lavoro. Riguardo straordinari e servizi speciali ci è stato garantito che verranno distribuiti equamente a tutti i lavoratori e non ai "soliti preferiti" come avveniva prima. Anzi ci è stato anche detto che è intenzione coinvolgere i lavoratori in base alle loro esperienze (anche in riferimento all'anzianità di servizio) e propensioni individuali.

– **Ferie:** la situazione dovrebbe migliorare, anche grazie alle recenti assunzioni; ci è stato anche assicurato che la conferma o no delle stesse verrà data in tempi utili.

– **Porto d'armi:** si cercherà di fare in modo che le prove di tiro

per le GPG vengano effettuate in servizio, sempre quando compatibile con eventuali emergenze e/o esigenze di servizio. Disponibilità anche a rivedere la modalità di rimborso dello stesso, non più a fine anno ma al massimo entro 3 mesi dalla presentazione delle spese.

– **Sicurezza:** anche su questo tema, con le recenti assunzioni dovrebbe migliorare qualcosa, ad esempio autoradio ridotte e CM in servizio da soli. Si cercherà di ridurre i rischi legati al servizio di ronda, incrementando, quando possibile, il numero dei componenti e l'affiancamento con le forze dell'ordine. Anche dal lato tecnologico sono previsti dei miglioramenti, valutando anche il ripristino di una nostra S.O. e nel frattempo migliorando la comunicazione ed il coordinamento con le altre S.O.

– **Guardianie:** è stata ribadita l'importanza del servizio dove sono previsti miglioramenti e smentite le voci di smantellamenti.

– **New ronde:** sono stati fatti presenti alcuni problemi che interessano il gruppo. Ci aspettiamo delle soluzioni e soprattutto un mansionario che renda chiaro ai lavoratori quali siano i loro compiti.

Possiamo dirci soddisfatti dell'incontro viste le risposte positive alla maggior parte delle nostre richieste. Siamo sempre pronti a confronti con l'azienda ed i lavoratori per constatare l'andamento delle nostre proposte ed a valutarne altre. L'augurio è che, oltre ad un buon lavoro, la nuova gestione del reparto sia equa e porti alla soluzione di problemi che ormai si trascinano da anni.



SEA, VIA ALL'ASSUNZIONE

DA AIRPORT HANDLING

Con due differenti accordi, uno con SEA datato 4 maggio ed un secondo con A.H. datato 5 maggio, organizzazioni sindacali e aziende coinvolte hanno definito i meccanismi che consentiranno a SEA di

“Sea assorbirà 109 dipendenti a tempo pieno per ricoprire posizioni nella security e nella manutenzione”

assorbire 109 FTE (cioè "full time equivalent" ovvero un numero di persone pari a 109 dipendenti a tempo pieno) provenienti da Airport Handling e destinate a ricoprire posizioni nella security ed alcuni profili professionali per la manutenzione.

Il meccanismo su cui è stato raggiunto l'accordo risulta particolarmente



articolato e complesso perché deve garantire oggettività nell'individuazione delle persone a cui verrà fatta la proposta, tenere conto delle esigenze di entrambe le aziende

coinvolte, garantire una presenza di donne pari almeno al 35% per potere soddisfare le esigenze di ENAC in tema di controlli ai passeggeri di sesso femminile. I punti maggiormente qualificanti del-

“Punti qualificanti: volontarietà del passaggio, nessuna perdita retributiva, mantenimento di anzianità e ferie residue”

l'accordo sono la volontarietà del passaggio, nessuna perdita retributiva, mantenimento di anzianità e ferie residue.



AH, PROCEDURE TRASPARENTI PER PERCORSI DI CRESCITA PROFESSIONALE E MOBILITA'

Con un verbale d'incontro, a seguito delle ripetute richieste da parte delle organizzazioni sindacali, Airport Handling ha accettato di mettere nero su bianco che, a partire dalle posizioni lavorative che si andranno a liberare per effetto degli accordi descritti sopra, verranno utilizzate anche procedure di selezione interna comunicando a tutti i dipendenti le posizioni vacanti e i criteri di accesso alla fase di valutazione (sulla base di competenze, prestazioni e curriculum). A nostro modo di vedere questo rappre-

senta un passo molto importante nella direzione della trasparenza e della correttezza che dovrà essere al più presto riproposto anche in SEA. A.H. ha inoltre accettato di dare corso entro il 22 maggio ad un primo incontro sulle richieste avanzate in questi mesi dalle organizzazioni sindacali quali ad esempio il nastro orario (i 15 minuti...), l'organizzazione del lavoro, maggiorazioni ed altro. Siamo a disposizione per illustrare nel dettaglio gli accordi e per assistere i lavoratori di A.H. interessati.

ASSEMBLEA DEL SINDACATO PADANO CON I LAVORATORI

AGESP ATTIVITA' STRUMENTALI

Durante l'assemblea sindacale tenuta presso la sede Agesp di via Monte Rosa a Busto Arsizio, sono emerse alcune problematiche riguardanti il personale.

I dipendenti del distacco si occupano per lo più di manutenzione stradale, elettrica, gas e acqua. Nella maggior parte dei casi sono sotto-dimensionati, dove si riesce si integra il personale con l'utilizzo di lavoratori socialmente utili, pescati dalle liste di mobilità e disoccupazione. Un esempio per tutti: i lavoratori adibiti alla manutenzione stradale. Sono presenti solo quattro dipendenti che a rotazione intervengono per buche, mercatini, installazioni di transenne per manifestazioni, rottura di chiusini... su una rete stradale che si sviluppa per circa 350 km.



Uno dei quattro dipendenti tra pochi mesi raggiungerà i requisiti per l'accesso alla pensione, di conseguenza ci si chiede se si stia provvedendo alla sostituzione di questo e di altri lavoratori che a breve godranno del meritato riposo.

La mancanza di un ricambio del personale a

breve potrebbe generare disfunzioni e ritardi negli interventi sui servizi principali, il tutto a svantaggio dei cittadini.

Visto l'esiguo numero di dipendenti a disposizione, in tutti i settori la reperibilità viene effettuata con dei veri e propri salti mortali fatti dai lavoratori, tenendo conto

di malattie, ferie ed imprevisti vari a volte l'operatore si ritrova ad intervenire al limite della sicurezza.

I lavoratori chiedono inoltre l'aumento del ticket pasto e la verifica degli inquadramenti, in quanto il più delle volte svolgono più mansioni e si ritrovano relegati in un

“A breve riunione con la dirigenza aziendale per trovare soluzioni alle problematiche lamentate dai lavoratori”

livello medio basso.

Per questo ed altri problemi, chiederemo a breve un incontro con la dirigenza aziendale cercando di trovare soluzioni adeguate alle problematiche esposte dai lavoratori.



**SINDACATO
PADANO**

Informatore mensile
realizzato dalla
segreteria generale
del Sindacato Padano

Via del mare 97
20142 Milano

tel. 02.89514208

fax. 02.89540460

www.sindacatopadano.org

info@sindacatopadano.org

Sinpa Informa

Stampato in proprio ad uso
manoscritto

TUTTI I SERVIZI SIN.PA.

*Presso la sede di Milano
in via Del Mare 97, sono
a disposizione i seguenti servizi:*

UFFICIO VERTENZE

Tutti i giorni dal lunedì al venerdì con orario 9:30 - 13:00 e 14:00 - 18:00 servizio di:

- controllo buste paga
- elaborazioni conteggi
- calcolo Tfr
- impugnazioni licenziamenti
- sanzioni disciplinari

- consulenze in materia contrattuale
- assistenza nella preparazione e stipula dei contratti
- consulenza generica

ASSISTENZA FISCALE E PREVIDENZIALE

Previo appuntamento telefonico, un funzionario è a disposizione degli associati per:

- pratiche pensionistiche
- compilazione modelli 730, Unico, ICI
- servizi di patronato
- consulenza previdenziale generica