

della Schindler e il 2011 appena passato. E' stato un anno tumultuoso e ricco d'eventi dove le reazioni ottenute sono state di stupore, sconco e rabbia. In primavera, fiduciosi ma al tempo stesso obbiettivi, abbiamo iniziato il negoziato aziendale sulla trattativa integrativa di secondo livello. Dopo vari incontri tutto il Coordinamento Sindacale Schindler insieme alle Oo.Ss. Nazionali abbiamo evidenziato troppo distanti le posizioni dell'azienda rispetto alla Piattaforma. Per queste ragioni abbiamo deciso di proclamare le prime agitazioni con lo sciopero del servizio di Reperibilità (24h) per il primo intero week-end di Giugno. In estate la situazione non è migliorata, tutti i 900 dipendenti sono ritornati in piena agitazione: il 22 luglio tutti i lavoratori hanno incrociato le braccia per l'intera giornata.

Sempre in piena estate si apre un altro fronte a livello occupazionale. Nella sede centrale, a metà dei lavoratori impiegati nel reparto tecnico e progettazione, causa una riduzione di lavoro, viene avviata la procedura di Cassa Integrazione Ordinaria per una durata di 13 settimane. In Autunno la vertenza per il Contratto Aziendale e la situazione occupazionale si avviano a un peggioramento.

A livello mondiale sono stati annunciati licenziamenti per circa 1800 dipendenti e le persone in cassaintegrazione temono di essere tra gli esuberanti e che si sta ventilando per loro la mobilità. Non c'è un rischio immediato ma la preoccupazione si. Molti indizi lasciano presagire che la Schindler presto annuncerà il dimezzamento di un intero reparto (tecnico e progettazione) che ha già subito un regime di cassaintegrazione.

Nei primissimi giorni d'inverno la risoluzione per il contratto integrativo si è complicata. L'azienda si è dichiarata indisponibile a trattare su punti nodali e di maggior interesse per tutti i lavoratori (adeguamento del salario dei lavoratori all'attuale costo della vita, utilizzo 2° operatore nelle visite semestrali, riduzione dei costi con relativo dimensionamento degli organici...). La mobilitazione a questo punto diventa legittima e doverosa. A partire dal 23

dicembre, in tutti i siti del territorio nazionale, si è giunti al blocco degli straordinari e della reperibilità (24h); il 9 Gennaio 8 ore di sciopero. Con l'interesse di alcuni giornali locali e la grande partecipazione dei lavoratori alle iniziative di lotta proclamate nei mesi scorsi testimoniano un'assoluta determinazione a sostegno della piattaforma sindacale. Con questi termini il Coordinamento Nazionale Schindler invita tutti i lavoratori alla massima partecipazione di lotta alzando un grido di rabbia e sostegno:

INSIEME POSSIAMO FARCELA!!!
[Marco Binarelli, componente Segreteria Coordinamento Rsu Schindler -
hepaj@libero.it]

Avvio procedura rinnovo integrativo OTIS

Il giorno 23/12/2011 presso l'Assolombarda di Milano si è svolto il primo incontro tra la segreteria del coordinamento Otis e la direzione aziendale che ufficializza l'apertura delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo.

Si è data lettura della piattaforma approvata con larga maggioranza dai lavoratori tramite referendum e si è ribadito l'auspicio di arrivare in tempi accettabili ad un accordo che salvaguardi il potere d'acquisto dei salari, consolidando gli obiettivi economici raggiunti in questi anni e rafforzando alcuni aspetti normativi che migliorino le condizioni già in essere per tutti i lavoratori del gruppo.

Pur non entrando ancora nel merito delle singole richieste, la Direzione Aziendale si è "presa tempo" per valutare il costo economico dell'intera piattaforma e informare la multinazionale Americana di quanto valutato. Verso la fine di Gennaio 2011 si provvederà a fissare il secondo incontro che darà il via alla vera e propria trattativa.

La direzione ha voluto però sottolineare che i tempi non sono maturi per richieste economiche così come strutturate dalla nostra piattaforma, ribadendo il periodo di crisi del settore, sia per quanto riguarda la vendita di nuovi impianti, sia per il settore servizi con una calo negli

ordini sugli ammodernamenti e riparazioni. Ha inoltre evidenziato che ci sono squilibri a livello di personale specificando che è ancora troppo alto il numero degli indiretti rispetto agli operai e che questo si traduce in maggiori costi dei prodotti.

Come segreteria siamo estremamente preoccupati perché sappiamo bene come l'azienda si muove in questi casi, (vedi procedure di mobilità di questi anni). Abbiamo ribadito e ribadiremo ancor di più nei prossimi incontri che le ristrutturazioni non debbano tradursi solo ed esclusivamente con la riduzione del personale, pensiamo che le soluzioni per affrontare periodi di crisi non siano solo legati ad ammortizzatori sociali come la mobilità e che sfruttando le potenzialità di contratti e accordi vigenti, come per esempio i Part time, si possano risolvere le problematiche senza snellire ulteriormente la forza lavoro.

Inoltre queste preoccupazioni esplicitate durante l'incontro mal si sposano con il messaggio di fine anno del nostro amministratore delegato, Bernardo Calleja, pubblicato sul giornalino Aziendale, che ci ricorda, nonostante la crisi, di un aumento del volume delle vendite pari allo 0,6% e di un profitto del 2,8% in più rispetto al 2010.

Inoltre, sempre ripreso dal messaggio, la politica aziendale sarà quella di perseguire sempre più l'aumento del parco impianti, oggi vicino a 165.000 unità e con la prospettiva di arrivare a 200.000 nei prossimi anni anche cercando di non perdere ciò che è già in portafoglio. Rispetto a quest'ultima considerazione riteniamo la perdita di impianti molto legata alle politiche aziendali degli ultimi anni: la realtà è che in tutte le filiali la riduzione continua del personale si è tradotta in un carico di lavoro eccessivo per ogni singolo tecnico, trasformando il servizio non più vicino al cliente, come sbandierato dalle pubblicità aziendali, ma al contrario lontano dal cliente e soprattutto pericoloso sotto gli aspetti della sicurezza sia per i tecnici sia per gli utenti.

Notiziario del settore ascensoristico e degli elevatori delle Rsu della Fiom-Cgil

>> per contattare la redazione scrivere a:
zeneru@gmail.com



Avremmo voluto inaugurare questo giornalino *incominciando a raccontarci e confrontarci sulle problematiche di settore, ma purtroppo non possiamo non dare notizia degli ennesimi tragici infortuni sul lavoro che hanno colpito in questi giorni dei colleghi a Genova e Milano, togliendo loro la vita, allungando l'interminabile catena delle morti sul lavoro, peggio che in guerra.*
Ohretutto uno di questi sfortunati colleghi ha perso la vita oltre che sul lavoro anche lontanissimo dal suo paese di origine coniugando in questa disgrazia due degli aspetti più beceri che caratterizzano il mondo del lavoro in questa fase: la SICUREZZA e la PRECARIETA'.

Vorremmo non sentire mai più di queste notizie, morire a causa del lavoro ancora oggi sembra assurdo, soprattutto quando l'ipocrisia del sistema scarica quasi sempre le responsabilità sul lavoratore.

Il profitto è il maggior nemico del lavorare in sicurezza, e anche nelle aziende leader dove si applicano, almeno formalmente, tutti i dispositivi e le procedure obbligate dalle norme, la continua pressione per il raggiungimento degli obiettivi e l'eccessivo carico di lavoro sono causa di mancati incidenti che potrebbero tramutarsi fatalmente anche in gravi infortuni.

Nelle piccole e medie aziende la situazione generalmente è ancora più grave, e tutto è peggiorato con il ridimensionamento e poi la scomparsa dell'ISPEL come ente normatore unico e garante, e con l'ingresso degli Enti Notificati privati che spesso hanno dimostrato commistione e commercializzazione della sicurezza insieme ad una caduta verticale della qualità dei controlli di sicurezza tranne dove le ARPA territoriali hanno ancora un ruolo "super partes" e di competenze, eseguendo controlli e verifiche biennali, (sig.). La scommessa che vogliamo lanciare con il nostro impegno riguarda anche la sicurezza del nostro lavoro perché sia reale e non formale e soprattutto la sicurezza che per ruolo dobbiamo garantire agli utilizzatori di questi diffusissimi mezzi di trasporto, perché i drammi come quelli accaduti ai colleghi siano veramente fatalità inevitabili e per riprenderci la dignità di lavoratori professionali.



Perché è importante

Il primo numero di questo giornalino certifica materialmente l'inizio di un

percorso che ha il compito di riunire in un unico soggetto, esperienze, problematiche, ed istanze rivendicative presenti in realtà lavorative diverse nel vasto panorama ascensoristico nazionale. Futura speranza è che la consapevolezza di dare voce comune a realtà oggettivamente riscontrabili oltre che nelle grandi multinazionali del settore anche nel tessuto operativo delle moltissime aziende artigiane presenti sul territorio nazionale faccia nascere, nei lavoratori, il desiderio di partecipare ad un simile progetto. Si dovrebbe così seguito concreto alla recente costituzione del COMPARTO ASCENSORI NAZIONALE. L'offensiva partita in maniera sistemica contro i diritti che regolano il mondo del lavoro non lascia alternative. Ogni decisione che i governi attuano in Italia ed all'estero finalizzano l'esplosione del neoliberalismo più sfrenato con drastiche riduzioni del potere d'acquisto dei salari e con tentativi di privatizzazioni di settori strategici per uno sviluppo socialmente accettabile come l'acqua, la sanità, l'istruzione, la mobilità nelle città (trasporti). Il tutto posto al di fuori dalla decisione nazionale e quindi di difficile attacco da parte di chi ne subisce le pesanti conseguenze. Si interrompe un percorso democratico tendendo a scogliere la "causa e l'effetto" rendendo difficile contrapporsi con i mezzi tradizionalmente messi in campo dai lavoratori e dalle strutture sindacali.

Bisogna unirsi, per adesso a livello nazionale, ma in futuro si deve coinvolgere i lavoratori a livello europeo perché le multinazionali che si spartiscono i settori di sfruttamento delle attività commerciali produttive, e che contemplano lo sfruttamento della forza lavoro umana, hanno metodi comuni sia come finalità sia come attuazioni. Le notizie dei vari infortuni che avvengono durante il nostro lavoro evidenziano un aspetto gravissimo di quanto prima detto. Lo sviluppo della tecnologia ha portato all'introduzione di nuovi prodotti (senza locale macchina con i quadri manovra appesi in testata vano, i limitatori velocità imbullonati alle guide nel vano, ecc.) sui quali l'operatività degli addetti è oggettivamente molto più pericolosa. La tecnica ha sviluppato un'evoluzione ergonomica solo verso la massimizzazione del profitto, è stata indirizzata dal potere padronale. Concorriamo passivamente a rendere

possibile il peggioramento della vita di milioni di lavoratori a vantaggio di pochi eletti che si arricchiscono sempre di più. L'inversione di tendenza deve essere radicale e coinvolgere vari livelli della società. Può esserci sviluppo nella decrescita se mettiamo in discussione gli attuali canoni regolatori dell'economia. La crescita non è per forza legata all'aumento dei consumi. Accettare i continui cambiamenti delle dinamiche del nostro lavoro, senza esserne parte attivamente coinvolta, è accettare la totale sudditanza dei lavoratori a dinamiche di profitto che soffocheranno ogni attuale margine di tutela dei lavoratori. **[G.R., Rsu Otis]**



Rimettiamo al centro la manutenzione

Questo termine tanto abusato è parte rilevante della nostra attività ed è la principale fonte di profitto per le aziende che, per obbligo di legge, ne assumono l'incarico dai proprietari di elevatori, considerando che nel nostro paese è in esercizio il secondo parco più diffuso al mondo con circa 900.000 impianti.

Il termine tecnico ha un significato finanche normato dalla UNI EN 13306, che definisce la manutenzione come "combinazione di tutte le azioni tecniche, amministrative e gestionali, previste durante il ciclo di vita di un'entità, destinate a mantenerla o riportarla in uno stato in cui possa eseguire la funzione richiesta", nel 1970 la manutenzione fu recepita come "scienza della conservazione" e venne coniato per l'occasione un nuovo termine: Terotecnologia (dal greco *terain* = conservare, prendersi cura di; che significa letteralmente "tecnologia della conservazione").

Tornando al nostro ambito, l'attività specifica della manutenzione assume un'importanza rilevante, tanto che le normative emesse nella legislazione italiana sono molto precise e indicano figure, obblighi e responsabilità inequivocabili.

Il DPR 162-99 ribadisce, in sintesi, all'art. 15 che l'elevatore può essere mantenuto in esercizio se tutto il sistema è affidato a personale abilitato alla manutenzione, che ne prende in carico la responsabilità provvedendo periodicamente, secondo le esigenze dell'impianto, a controlli specifici, promuovendo



tempestivamente l'eliminazione delle non conformità e nel caso di pericolosità, mette fuori esercizio l'impianto. In maniera più esaustiva la UNI EN 13015: 2002 (regole per le istruzioni di manutenzione per ascensori e scale mobili) definisce i criteri a cui i paesi membri debbono attenersi per una corretta manutenzione e nell'introduzione recita: "Solo la manutenzione corretta e preventiva, eseguita da persona competente addetta alla manutenzione in conformità con le istruzioni di manutenzione, può garantire il sicuro e previsto funzionamento dell'impianto". In questa epoca in cui le regole sono ritenute fondamentali e sono emanate per omologare i comportamenti e garantire i cosiddetti consumatori, chiedo a me e a tutti voi se ciò sopra riportato è prassi nel nostro lavoro? La risposta la conosciamo tutti, la manutenzione preventiva è un onere per le aziende, le quali non hanno nessun interesse a mantenere un impianto in perfetta efficienza nel tempo con un'attività che ha un costo alto in termini di manutenzione per il cliente e con bassi margini di profitto per le aziende, ma che allunga la vita di esercizio di un impianto e dei suoi componenti. Da studi eseguiti si è verificato che il mantenimento in esercizio di impianti con età anche di 35- 40 anni con efficienza di funzionamento e sicurezza verificata, con riduzione dei guasti e conseguente fermo dell'impianto, è stato possibile eseguendo una adeguata manutenzione di circa 15- 20 ore annue di impegno, generando evidenti risparmi per gli utenti utilizzatori sia in termini economici che di disagio che arrecano gravi difficoltà sia ai portatori di handicap motori che nelle installazioni particolari (ospedali, case di riposo, trasporti integrati etc.). Da qui anche la valutazione dell'alto valore sociale della manutenzione preventiva.

Oggi la manutenzione è molto spesso impropriamente concentrata in veloci controlli di sicurezza obbligatori e in interventi di manutenzione correttiva, cioè interventi successivi a fermo impianto, e quindi, quasi sempre, per assenza di manutenzione preventiva, ma che obbligano a riparazioni anche onerose, le quali vanificano i presunti risparmi di una manutenzione ridotta, magari anche a due sole visite annue. Tutto ciò ha gradualmente prodotto degli effetti negativi, a cominciare dalla perdita di professionalità degli operatori, i quali, molto spesso, non conoscono neanche tutte le normative che sono tenuti a verificare ed applicare; ad un

progressivo decadimento della qualità dell'offerta manutentiva e quindi anche della sicurezza con abnormi aumenti dei carichi di lavoro e del parco impianti affidato ad ogni tecnico. Tutto ciò però lascia inalterate le responsabilità del tecnico manutentore rispetto agli impianti in sua manutenzione e vorrei ricordare a tutti noi cosa prevedono le norme in merito: il principio fondamentale è che il soggetto che cagiona il danno nell'esercizio di un'attività potenzialmente pericolosa è tenuto al risarcimento se non dimostra di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno, e la diligenza nell'adempimento delle obbligazioni professionali dovrà essere valutata con riguardo alla specifica natura dell'attività espletata (manutentore patentato). Per valutare la diligenza nell'adempimento delle obbligazioni connesse con lo svolgimento di un'attività professionale risulta determinante il ricorso alla norma tecnica (presunzione di conformità alla regola d'arte), il mancato rispetto della regola d'arte comporta l'applicazione di norme del codice civile. E' evidente quindi che la riduzione della manutenzione è uno svantaggio per tutti i soggetti coinvolti tranne che per le imprese che aumentano a dismisura i loro profitti. Riteniamo non sia più rinviabile una riflessione collettiva, non solo delegata alle imprese e a qualche organismo privato, ma allargata oltre che alle rappresentanze dei lavoratori e dei consumatori, anche alle università, agli enti istituzionali come ARPA e ex ISPESL, per migliorare le attuali norme rendendo la manutenzione un obbligo reale e aumentando le responsabilità per le aziende inadempienti. **[3-R. Rsu OTIS]**

 **Kone informa**

La realtà Kone Italia è suddivisa in Kone Industrial (Fabbrica), con produzione di porte automatiche a livello Europeo e circa 350 occupati; Kone servizi suddivisa in NEB e SEB. Il Neb si occupa prevalentemente del settore montaggio, mentre il Seb del settore servizi che va dalla manutenzione alla riparazione. Tutto l'organico a livello Italia tra Fabbrica, Neb e Seb è di



circa 1800 dipendenti. In Italia il nostro parco impianti è di circa 95000 impianti. La nostra R.S.U. è formata da un coordinamento composto da 17 membri da cui 8 componenti formano l'Esecutivo Nazionale, che va a confrontarsi con l'azienda. Poi esiste il gruppo degli R.L.S. formato da 15 membri, da cui alcuni di loro svolgono anche la doppia mansione di R.S.U. ed R.L.S. I nostri accordi più importanti sono stati siglati nell'ottobre 2006 con il P.D.R. (Premio di Risultato) e nel Febbraio 2007 la riconquista dei Diritti Sindacali e i Servizi Minimi Garantiti che erano disdettili nel 2003. Nonostante il buon andamento aziendale a livello dei profitti, visto il rallentamento del mercato edilizio con una probabile ripercussione sul servizio di manutenzione il 10/4/2008 l'azienda ci chiede una riduzione del personale. A dicembre 2008 viene siglato l'accordo che garantisce con procedura di mobilità volontaria l'uscita di 62 lavoratori e gradualmente all'assunzione di altrettanti apprendisti che possono essere neo diplomati o neolaureati da collocare nei vari distretti dietro un programma formativo. Nel 2010 si è riportato in discussione il P.D.R. dove il 21/7/2010 viene siglato tra le parti con un buon esito a livello economico e sarà attivo per 4 anni, sino al 2012/2014. Il 2011 è stato un anno di quiete da ambo le parti però una piccola e delicata discussione c'è stata: la reperibilità, l'utilizzo dell'auto in reperibilità, la tutela penale in caso d'incidente e le ore compensative in caso di lavoro notturno che vanno dalla mezzanotte alle sei del mattino. In questo anno che ci sarà sicuramente la crisi nel settore ascensoristico e avremo in ballo alcuni rinnovi, mi auguro che i lavoratori comprendano il sacrificio che dovranno affrontare per portare a casa un buon risultato allora io dico a tutti noi Lotta Dura Senza Paura. **[Rsu Kone]**

 **Sapere significa Potere**

Per una strategia sindacale efficace per potenziare l'azione dei delegati nella

tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Nel 2008 la Fiom nazionale ha iniziato un percorso di "formazione-azione" per gli Rls che si basa su tre presupposti molto semplici: A. Ogni infortunio, o malattia professionale, ha delle cause e delle responsabilità B. Per agire su cause e responsabilità è fondamentale il ruolo dei delegati sindacali C. Sul tema " salute e sicurezza del lavoro" esiste una differenza rilevante tra le competenze e le risorse dei delegati e quelle dei responsabili aziendali (dirigenti, Rspg preposti ecc). Questo percorso di " formazione-azione" si proponeva, proprio per ridurre queste differenze di "sapere" tra delegati e responsabili aziendali, di fornire ai delegati le competenze tecniche adeguate per rendere più efficace la loro azione in azienda. Una strategia d'azione sindacale basata sulla "conoscenza" è fondamentale, in particolare, per verificare la qualità delle valutazioni dei rischi effettuate dalle aziende: se la valutazione dei rischi non è corretta (nel senso che non è una "foto fedele" del modo in cui si lavora), anche le misure di prevenzione e protezione dei rischi, di conseguenza, non saranno adeguate. In sostanza, senza un'azione efficace dei delegati, le valutazioni dei rischi diventano solo dei documenti formali per tutelare le aziende rispetto agli di legge; ma, nella realtà, i lavoratori continuano a subire sia infortuni che

danni alla loro salute. Nel 2011 abbiamo iniziato un percorso specifico con i delegati delle aziende del settore " ascensoristico"; percorso che, già nei primi incontri, ha messo in evidenza sia gli aspetti più rilevanti per la sicurezza dei lavoratori del settore (la catena di sub- appalti, l'assenza del "secondo operatore" nella manutenzione, le carenze di misure di protezione sugli impianti ecc) che le possibili azioni dei delegati, insieme ai lavoratori, per prevenire gli infortuni. Si tratta di azioni che, grazie all'aumento della capacità dei delegati di verificare la correttezza delle valutazioni dei rischi, possono " inchiodare" le aziende rispetto agli obblighi di legge e costringerle ad attuare misure per la tutela concreta della salute; sapere significa potere! Ma questo percorso può essere veramente efficace solo se, insieme alla crescita delle competenze dei delegati, si diffonde tra i lavoratori la consapevolezza che la tutela della salute è un diritto fondamentale, un vincolo imprescindibile per le imprese; le imprese, cioè, per competere sul mercato possono agire su tutti i fattori di costo, ma non possono ridurre i costi per la tutela della salute dei lavoratori. Per dirla con uno slogan: il lavoratore ha il diritto di " uscire dal luogo di lavoro con lo stesso capitale di salute con cui è entrato!" Il percorso iniziato con i delegati del coordinamento " ascensoristi" può dare dei grossi risultati per la tutela della salute, ma sono fondamentali due

condizioni: il consenso tra i lavoratori ed il supporto da parte dei dirigenti sindacali. I dirigenti sindacali, in particolare a livello nazionale, devono acquisire la consapevolezza che l'azione sindacale sulla salute e la sicurezza non può ridursi solo alla sfera "astratta" della denuncia quando si verificano gli infortuni; ma sono necessarie strategie per incidere concretamente nei luoghi di lavoro; strategie per prevenire gli infortuni e le malattie e non solo " comunicati di indignazione" quando un lavoratore subisce un infortunio grave o mortale! **[Francesco Tuccino]**

 **Schindler-News**

Per noi lavoratori della Schindler sembrerebbe una ripetizione fare la presentazione di un giornale che già a suo tempo è apparso; noi riteniamo che qualche volta non sia vano ripetersi e ribadire lo scopo di questo strumento. Questo giornale diventerà un mezzo d'informazione e di denuncia di quanto avviene di buono e meno buono all'interno delle grandi aziende ascensoristiche e certamente interesserà tutti i lavoratori, insieme a tutto l'indotto, a dare e creare un nuovo impulso aggregativo alla capacità del Sindacato di svolgere compiti che i lavoratori gli riconoscono. Tra le tante notizie che troverete su questo numero del Giornale Ascensoristico ne segnaliamo alcune, di poche righe, che riguarda i lavoratori

