

## Storia e evoluzione del dialogo sociale al Traforo del Monte Bianco

Jean-Marc, francese, e Antonio, italiano, lavorano al Traforo del Monte Bianco. Entrambi addetti alla manutenzione, svolgono la loro attività all'interno del tunnel o sui piazzali o negli uffici o nei locali esterni, lato Francia o lato Italia indifferentemente. Hanno la stessa anzianità di servizio, lo stesso livello di inquadramento e rispondono alla stessa linea gerarchica, nell'ambito di una gestione unitaria che fa riferimento ad un unico comitato di direzione. Usano gli stessi strumenti e operano spesso insieme sullo stesso cantiere. Ma non hanno lo stesso trattamento economico, contributivo e fiscale, né gli stessi obblighi di orario settimanale di lavoro, e non osservano lo stesso calendario di festività, perché il loro rapporto è regolato da un diverso contratto, di diritto italiano o francese a seconda della loro nazionalità. Questa particolare organizzazione del lavoro, che non ha riscontro in nessun'altra azienda valdostana, e che anche dal punto di vista sindacale presenta aspetti singolari e interessanti, può trovare spiegazione nella storia e nella evoluzione del sistema di gestione dell'infrastruttura.

Il progetto di una galleria stradale sotto il Monte Bianco ha radici molto lontane nel tempo, ma la decisione di passare dalle parole ai fatti risale agli anni immediatamente successivi alla fine della seconda guerra mondiale. Italia e Francia, dopo le divisioni politiche e militari causate dal lungo conflitto, avevano ritrovato nel dopoguerra quello spirito di collaborazione e di intesa che avrebbe permesso di gettare le basi di una nuova realtà europea. In quel clima, il 10 novembre 1949 si tenne a Parigi la prima riunione della Commissione Intergovernativa per il Traforo del Monte Bianco, composta da delegati dei Governi italiano e francese e da una rappresentanza del Cantone svizzero di Ginevra. A tale organismo – antesignano della Commissione Intergovernativa di Controllo (CIG) che ancora oggi sovrintende alla gestione del Traforo – venne affidato il compito di preparare i documenti tecnici, finanziari e organizzativi che avrebbero portato, il 14 marzo 1953, alla firma della “Convenzione tra Italia e Francia per la costruzione e la gestione della galleria stradale attraverso il Monte Bianco”.

Questo documento di fondamentale importanza venne ratificato e reso esecutivo dai Parlamenti dei due Paesi, rispettivamente il 1 agosto 1954 in Italia e il 14 gennaio 1957 in Francia. Ai fini della pratica attuazione del progetto vennero costituite due Società: la Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco (SITMB) e la Società Concessionaria Francese per la costruzione e la gestione del tunnel stradale sotto il Monte Bianco (che avrebbe in seguito assunto la denominazione di ATMB, *Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc*), ciascuna con l'impegno di realizzare in concessione la metà della nuova infrastruttura internazionale, lunga complessivamente 11,6 km.

I lavori di scavo ebbero inizio l'8 gennaio 1959 sulla concessione italiana e il 30 maggio dello stesso anno sulla concessione francese. Il 14 agosto 1962 la perforazione era completata con l'abbattimento dell'ultimo diaframma, al centro del tunnel. Il 16 luglio 1965, dopo il completamento delle opere accessorie (piano viabile, centrali e canali di ventilazione, illuminazione ecc.), il Traforo era pronto per l'inaugurazione e l'apertura al traffico.

La Convenzione internazionale del 1953 prevedeva che, con l'entrata in esercizio del Traforo, le due Società concessionarie avrebbero dovuto costituire una terza “Società anonima” cui affidare la gestione e la manutenzione comune dell'intera infrastruttura. Non essendosi realizzata tale previsione, il 23 marzo 1965 venne firmato un “accordo aggiuntivo” (avenant) in forza del quale le due Società costituivano un “Comitato comune di amministrazione” incaricato di gestire il Traforo nella sua totalità (cioè di incassare tutti i pedaggi, di provvedere a tutti i costi di gestione e di organizzare e di eseguire tutte le attività di manutenzione) con un solo Direttore di esercizio scelto di comune accordo. Tuttavia nel giro di pochi anni le logiche nazionali presero il sopravvento e il

“Comitato comune” – per altro mai ufficialmente abolito – si ridusse a una mera formalità, mentre di fatto ciascuna delle due Società continuò a gestire in quasi totale autonomia e con proprio personale la metà del Traforo che corrispondeva alla propria concessione. Sarebbe stato il tragico incidente del marzo 1999 a riproporre in modo perentorio l’assoluta necessità di superare questa situazione.

Infatti, in quelle gravi circostanze e di fronte all’esigenza di ripristinare la funzionalità del Traforo e di dotarlo di nuovi e più efficaci sistemi di sicurezza in vista della riapertura, le due Società vennero sollecitate dagli organi di controllo a risolvere il problema della futura unitarietà della gestione. Sul piano giuridico la soluzione venne individuata nella creazione di un GEIE (Gruppo Europeo di Interesse Economico), un istituto introdotto nell’ordinamento europeo nel 1985 e recepito nel diritto italiano con Decreto Legislativo n. 240 del 23 luglio 1991. Per definizione, un GEIE deve essere costituito da aziende di almeno 2 Paesi dell’Unione, e deve avere per scopo non quello di realizzare utili per se stesso, ma di facilitare e sviluppare le attività economiche dei suoi membri mettendo in comune risorse, attività ed esperienze. Nel maggio 2000, mentre erano in corso i lavori di ripristino e di miglioramento della sicurezza, le Società concessionarie SITMB e ATMB costituirono di comune accordo il GEIE-TMB, con l’intento di assicurare la totale unitarietà funzionale della gestione del Traforo, pur senza rinunciare alla titolarità delle rispettive concessioni nazionali.

Oggi tutte le attività inerenti alla gestione operativa del Traforo vengono svolte dal GEIE-TMB, amministrato e gestito – sotto la supervisione di un Consiglio di Sorveglianza formato 10 membri nominati in modo paritetico dalle due Società concessionarie – da un Comitato di Direzione, formato da 2 Direttori nominati rispettivamente da ATMB e da SITMB, e da un Direttore Gerente nominato alternativamente ogni 30 mesi dalla concessionaria che non nomina il Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

Sul piano tecnico, l’unitarietà funzionale è garantita dall’accentramento di tutte le attività relative alla sicurezza, alla manutenzione, alla gestione e al controllo del traffico. La gestione della contabilità (costi e ricavi dell’intero Traforo) e la gestione del personale (organizzazione del lavoro, turni, elaborazione paghe ecc.) fanno capo ad un unico centro amministrativo. Ma è proprio sul personale che permane ancora un certo dualismo. Infatti le Società concessionarie hanno separatamente mantenuto il rapporto di lavoro con i propri dipendenti limitandosi a “distaccarli” presso il GEIE-TMB: il quale GEIE si occupa direttamente soltanto di alcuni contratti atipici (collaborazioni a progetto, tempo determinato ecc.). Inoltre, sul lato francese la situazione è complicata dal fatto che i lavoratori non dipendono direttamente dalla concessionaria ATMB, ma da una Società da questa posseduta al 100%, denominata SGTMB. Ecco spiegata la ragione per cui, come abbiamo detto all’inizio, Jean-Marc, francese, e Antonio, italiano, pur lavorando insieme nella stessa struttura unitaria non hanno lo stesso trattamento economico e normativo.

Sul piano sindacale, questa realtà comporta alcune conseguenze importanti. Infatti ciascuno dei due gruppi di lavoratori, francesi e italiani, segue le proprie regole. Per gli italiani, dipendenti di SITMB distaccati al GEIE-TMB, esiste una RSU formata da 4 membri eletti dai lavoratori in rappresentanza di CGIL, CISL e SAVT/Trasporti: per il SAVT i delegati sindacali sono due, Renato Jorioz e Andrea Silvani. Per ogni esigenza di carattere sindacale aziendale la RSU si avvale normalmente dell’assistenza delle rispettive Segreterie regionali dei trasporti. Per i francesi, dipendenti SGTMB e indirettamente da ATMB, esiste una DUP (*Délégation Unique du Personnel*) formata da 4 membri effettivi e 3 supplenti eletti a livello aziendale. Le 4 Organizzazioni Sindacali CFDT, CGT, FO e CFTC designano ciascuna, scegliendolo tra i dipendenti in servizio al TMB, un proprio delegato sindacale, che all’occorrenza può richiedere l’assistenza di un supporto sindacale esterno all’azienda.

Le complicazioni derivanti da questa situazione, che almeno all'inizio ha comportato l'istituzione di tavoli di consultazione e di trattativa differenziati, con interlocutori diversi anche su temi di interesse comune, hanno fatto sorgere l'esigenza di un organismo unitario capace di raccogliere e di concentrare le istanze di tutti i lavoratori in servizio al Traforo, senza distinzione di nazionalità.

Attraverso una serie di incontri e di confronti, e grazie ad un impegno notevole delle OO.SS. e in particolare del SAVT, che al Traforo è fortemente rappresentato, si è pervenuti così a sottoscrivere, il 14 dicembre 2004, un protocollo finalizzato alla costituzione di un organo deputato alla negoziazione di accordi comuni, denominato "Sistema di Regole del GEIE-TMB". Più recentemente, nel quadro di un accordo aziendale unitario sottoscritto il 26 maggio 2007, le parti hanno convenuto di meglio precisare i compiti e il ruolo del "Sistema di regole", integrandolo con uno strumento di informazione e di consultazione denominato "Osservatorio bi-nazionale".

Secondo quanto stabilito dal suddetto accordo, al "Sistema di Regole" partecipano:

- per il datore di lavoro, i rappresentanti delle Società concessionarie italiana e francese e i rappresentanti aziendali del GEIE-TMB;
- per i lavoratori francesi, i delegati sindacali di SGTMB (assistiti da un supporto sindacale a loro scelta, 1 per ogni organizzazione sindacale);
- per i lavoratori italiani, i membri della RSU aziendale della SITMB (assistiti dalle Segreterie regionali, 1 per ogni organizzazione sindacale)

L'organo collegiale si riunisce almeno 4 volte all'anno con la finalità di perseguire l'armonizzazione dei trattamenti normativi e retributivi applicati al personale francese e italiano. Nell'ambito del proprio potere negoziale il "Sistema di Regole" ha il diritto di sottoscrivere accordi unitari aziendali su tutti i temi che riguardano l'organizzazione del lavoro, come ad esempio gli orari di lavoro, la formazione e l'aggiornamento tecnico-professionale, alcuni aspetti retributivi (premi, benefit e indennità aggiuntive), il bilinguismo ecc. Qualora i temi trattati richiedano una analisi tecnica complessa, il "Sistema di Regole" può costituire gruppi di lavoro paritetici e avvalersi del contributo di esperti con potere consultivo. Gli accordi unitari raggiunti devono essere recepiti senza modifiche sostanziali dalle società nazionali di riferimento.

L'"Osservatorio binazionale" è composto dal Comitato di direzione del GEIE-TMB, dai membri effettivi e supplenti eletti nella DUP della SGTMB, dai delegati sindacali aziendali delle OO.SS. francesi, dai rappresentanti della RSU del personale dipendente della Società italiana e dai rappresentanti delle Segreterie sindacali regionali dei trasporti. Esso si riunisce (di norma ogni 3 mesi) per essere informato e consultato su argomenti che riguardano l'andamento del GEIE-TMB e delle Società concessionarie (traffico, situazione economica, lavori, appalti e subappalti, programmi di manutenzione, piano di investimenti, bilanci di esercizio...), con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e ai suoi aspetti retributivi e normativi. I temi esaminati in sede di "Osservatorio binazionale" possono formare oggetto di proposte di nuovi accordi unitari da portare all'ordine del giorno del "Sistema di Regole". Il resoconto delle riunioni, convalidato da tutte le parti presenti, viene portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante pubblicazione in bacheca aziendale.

Rimangono esclusi dalla competenza del "Sistema di Regole" i negoziati specifici relativi ai contratti nazionali di lavoro, che per legge devono essere trattati separatamente (per i lavoratori italiani dipendenti da SITMB nell'ambito del CCNL del settore Autostrade e Trafori; per i lavoratori francesi dipendenti da SGTMB nell'ambito delle trattative che devono essere condotte annualmente a livello aziendale).

In conclusione, come si vede, sono stati fatti passi importanti al fine di armonizzare le relazioni sindacali e di rendere quanto più possibile unitario il dialogo sociale al Traforo del Monte Bianco,

superando difficoltà e comprensibili resistenze da parte di una base ancora gelosa della propria appartenenza e delle proprie prerogative nazionali. Per compiere il passo successivo (e decisivo) sarà necessario affrontare e risolvere il problema di attribuire tutti i contratti di lavoro, italiani e francesi, direttamente alla competenza del GEIE-TMB. È una strada non facile da percorrere, con molti aspetti ancora inesplorati, che richiederà un grande sforzo di immaginazione e di proposta da parte delle Organizzazioni sindacali, ma che potrà forse permettere di elaborare un modello contrattuale di nuova concezione, superando e integrando le differenze nazionali, ed eliminando l'ultimo elemento che ancora si frappone alla completa unitarietà della gestione del Traforo. Riferiremo in un prossimo intervento gli sviluppi di questa ricerca.

Il segretario del settore Trasporti  
Pavoni Alessandro