

CONTRATTO IN STALLO

Immobilità, emparse, stallo. Non ci viene in mente altro modo per descrivere lo stato delle relazioni industriali in questo momento. Non è facile spiegare la situazione paradossale nella quale ci troviamo: un'azienda che continua a distribuire utili, che vede incrementare la sua principale fonte di guadagno (+8,1% di uds rispetto al 2017 per ora) non riesce/vuole chiudere accordi per fronteggiare l'estate né tantomeno rinnovare il contratto dei propri dipendenti. Sullo sfondo due vertenze nazionali e undici vertenze locali sfociate in molteplici azioni di sciopero con adesione pressoché totale.

Ma perché non si riesce a trovare un'intesa? Quali sono gli argomenti sui quali le parti sono così distanti? Crediamo sia giusto fare chiarezza rispetto a queste domande e definire la nostra posizione, venuta fuori dal congresso di Genova, in modo inequivocabile:

CCNL: arretrati, decorrenze e, soprattutto, incrementi salariali. L'ultimo aumento salariale su voci fisse risale a ottobre 2014, quattro anni INADEGUATI (frutto di accordi di qualche "fenomenale" sindacalista), contro i quali abbiamo fatto una lotta feroce, ridando dignità ad una categoria, almeno sotto il profilo di alzare quella voce che qualcuno, anche con operazioni di dubbia democraticità, voleva togliere. All'epoca dicemmo NO, sulla carta perdemmo per 30 voti, ma alla lunga abbiamo trovato udienza per le nostre ragioni. Siamo tornati al tavolo e ora ci siamo e diciamo con tutta la grandissima rappresentatività di Unica:

- NO ad un aumento dell'orario di lavoro;
- NO a una flessibilità spezzatino sull'inizio dei turni di lavoro;
- NO alle sovrapposizioni sullo spezzone notturno propedeutico ad una contrazione dei lay out notturni;
- NO al blocco dei passaggi di parametro (in nome di non si sa bene quale difficoltà aziendale; quella di non rifare i 100 mln di profitti?);
- NO a parametrare a 1/17 le trattenute per assenze.
- SI a chiudere quanto prima la pagina del contratto a basso reddito!

In merito a quest'ultimo aspetto ricordiamo chi 3 anni fa andava per gli impianti a promettere ai CTA TM1 che entro il 2017 sarebbero transitati agli impianti strategici; la sindrome di Stoccolma ebbe la meglio (per dare testimonianza della sua esistenza) su una buona percentuale di quei ragazzi che per inesperienza caddero nella rete.

Molti però non si piegarono al ricatto morale e si aggregarono nell'Unica entità che offriva l'alternativa della rivolta, dell'opposizione, della verità. La stessa verità che oggi il Piano Industriale presentato certifica inequivocabilmente: il progetto basso traffico è stato solo un **meccanismo coercitivo di asservimento e sottomissione** escogitato per tenere in pugno le nuove generazioni da parte dell'Azienda con la complicità di qualcuno che si professa come uno di loro, ma che in realtà ha ben altri scopi!

Tornando a noi, per quanto riguarda la parte economica l'offerta, da tutti giudicata ridicola, è quella di Una tantum che sanasse il 2017 e circa 70 euro medi totali di incremento in due anni. Troppo poco (ci hanno cresciuto in modo educato...)!
L'applicazione delle percentuali dell'IPCA 3,8% (incremento del costo della vita) sulle voci stipendiali di primo livello produce già di per sé delle cifre superiori.

Ma, soprattutto, la percentuale dell'IPCA, secondo le regole della contrattazione, è il minimo che deve essere riconosciuto; tuttavia, in una Azienda che produce una redditività ai suoi azionisti superiore al 6% annuo, si vuole proporre ai propri dipendenti (veri attori della Società) un 3,8% triennale? Andate a farei ridicoli da qualche altra parte!

Crediamo che rinnovare la parte economica del contratto prima della fine dell'estate sia una condizione necessaria. Il rinnovo di contratto deve avere priorità sugli altri temi e deve essere indipendente da questi ultimi: se qualcuno pensa che il rinnovo del CCNL sblocchi altre partite ha capito male....

Per la parte normativa uno dei temi più bollenti è quello del Relief di molte torri di controllo: la mancanza di ripianamento in caso di assenze delle posizioni operative pianificate e la sempre più ampia difficoltà e incertezza a procedere all'accorpamento di posizioni operative (sia a causa dell'incredibile aumento del traffico, sia per la colpevole estraneità da parte di coloro che hanno la responsabilità di decidere gli accorpamenti) generano continue violazioni contrattuali che sfociano in situazioni inaccettabili contrattualmente e prima ancora professionalmente. Per qualcuno il relief è un costo "variabile" mentre per noi è lo strumento che ci consente di mantenere quella consapevolezza situazionale per operare costantemente al massimo delle nostre capacità operative al fine di soddisfare la domanda di traffico. **Deve essere garantito nella misura contrattualmente prevista.**

Riconoscimento delle multi-impiegabilità. La possibilità di essere impiegati in diverse posizioni operative è di per sé una flessibilità di impiego che Enav usa, anzi secondo noi molte volte abusa, ma non riconosce.

Tema degli organici. È uno degli argomenti verso il quale siamo più critici nei confronti del management aziendale. Non comprendere che "la macchina si sta fermando" e che servono nuove risorse è inspiegabilmente miope. Tra 3 o 4 anni pagheremo un conto salatissimo per questo lungo stop nella predisposizione del turn over. Pensare che le risorse "risparmiabili" per effetto del Piano Industriale (sulle cui considerazioni non ci ripetiamo) possano colmare le necessità già notevoli, è frutto di calcoli completamente sbagliati. Se non rimettiamo in moto la macchina di assunzioni e crescita dal basso, AMO che diventano FISO, che diventano CTA, che si professionalizzano e diventano radaristi, implodiamo in brevissimo tempo. Gli azionisti lo sanno? Oppure l'operazione di "strizzare" i costi per far salire le quotazioni del titolo nel breve termine li soddisfa? L'età media del personale degli ACC è la più alta della storia dell'Enav! Tra poco inizia l'esodo e non ci sarà tempo di far accumulare esperienza ai nuovi.

Innovazioni tecnologiche. È arrivato il momento di inserire nel contratto, o in qualche accordo a latere, una regolamentazione che disciplini le continue innovazioni tecnologiche. Da qualche anno siamo sottoposti ad un continuo bombardamento di novità che stanno richiedendo uno sforzo enorme al personale per poter continuare ad essere operativi. Questo crea un tema di regole e tempistiche che non possono essere lasciate alla discrezionalità aziendale; dobbiamo stabilire delle pause di recupero (ad esempio per noi la prossima stagione invernale deve essere di consolidamento e "rifiatamento" (perdonateci la poca eleganza), le future innovazioni devono essere messe in atto non oltre il mese di marzo per dar modo di essere pronti per l'estate; e tutta una serie di garanzie per il quale vogliamo essere ascoltati al tavolo delle trattative.

Ma, invece di procedere, preferiscono subire uno sciopero al mese. Pensano che possiamo stancarci? Per fortuna che ci sono i colleghi francesi che, forti di una legge mooolto più permissiva, non si stancano ed effettuano azioni di lotta tutti i fine settimana, che dimostrano che si può lottare a lungo.

Noi lo faremo, anche contro questo Piano Industriale per il quale abbiamo la sensazione che la Società abbia capito che non sarà agevole andare avanti. Lo abbiamo già detto e scritto più volte, così come ce lo hanno presentato È INACCETTABILE. Non servono tutti questi stravolgimenti operativi e sociali per raggiungere gli obiettivi che l'Europa ci chiede. La chiusura negativa della vertenza è un elemento che rafforza le vibrante proteste dei lavoratori direttamente coinvolti e che rende Enav consapevole che forzare il blocco di lavoratori e OO.SS. non sarà vantaggioso.

Aspettiamo ancora qualche altro giorno prima di dichiarare le prossime azioni (tanto le date sono bloccate) per dare modo all'Azienda di stupirci, di dimostrare che abbiamo capito male. Ne saremmo felici, ma temiamo una lunga stagione di lotte!

Roma, 19/06/2018

UNICA
Segreteria Nazionale