

VERBALE DI RIUNIONE “P.d.R. 2019 (CASSA 2020)” del 15.05.2020

Il giorno 15 maggio c.m., ore 10:00, si è tenuta, presso la sala D’Antona, in sede centrale, la riunione avente per oggetto “PdR 2019 (cassa 2020)”.

Presenti per parte aziendale, il responsabile People Business Partners Guglielmo Zaccardi, il responsabile Trade Union Relations ENAV Roberto Simeone, il responsabile Labour Cost Fabio Darena e Marco Rella, ai quali si è aggiunto il responsabile Low Traffic Airports Massimiliano Floris per fornire ragguagli sulle modalità dell’imminente uscita turni summer, prevista per il 15 maggio stesso, che prevede un ritardo strategico dei turni per gli apts di Treviso, Ronchi dei Legionari, Rimini, Brindisi, Parma, Perugia, Comiso, Reggio Calabria e Crotone, per attendere eventuali novità che potrebbero derivare dall’imminente uscita del D.P.C.M. e dalla sua applicazione da parte di Enac per gli aeroporti sopra citati.

Per parte sindacale sono presenti Roberto Giacomelli FILT-CGIL, Andrea Di Legge FIT-CISL, Luciano Cherubini Uiltrasporti, Anna Maria Colocci UGL-TA e Gianluca Labigi UNICA.

La riunione inizia con l’intervento di Guglielmo Zaccardi, che comunica l’ammontare economico per il Premio di Risultato 2019 (cassa 2020), pari a 4,850 milioni di euro. Tale importo è stato determinato anche dal parziale riconoscimento della produttività del personale operativo avvenuta attraverso i contenuti economici di circa 10 milioni di euro dell’accordo “Summer 2019”, come del resto già comunicato dalla Società in sede MIT, lo scorso 21 novembre.

Oggi il confronto con le Parti Sociali verterà sulle modalità di distribuzione del comunicato ammontare del Premio, che potrebbe replicare, riproporzionandole, le stesse metodologie applicative del PdR 2018 (cassa 2019), ovvero attendendo suggerimenti da parte delle OO.SS.

Zaccardi dichiara altresì che non si procederà ad un’erogazione unilaterale senza accordo, ma si seguirà il dettame contrattuale (art. 5, c.2, Parte Specifica Servizi ATM, Capo I, Disposizioni Generali, CCNL).

Per parte sindacale prende parola Luciano Cherubini di Uiltrasporti, che esprime le proprie perplessità nel voler comprendere l’erogato dall’accordo “Summer 2019”, come quota integrante ed anticipata, del PdR 2019, in discussione oggi, in quanto ciò non era stato sottoscritto nell’accordo stesso, che a queste condizioni la Uiltrasporti avrebbe difficilmente firmato.

Cherubini conclude l’intervento affermando che la sua organizzazione potrebbe sottoscrivere la cifra presentata dall’azienda oggi, al solo patto che, la stessa, congeli il 50% dei dividendi erogati verso gli azionisti, a tutela non solo della professionalità e professionalizzazione di tutti i dipendenti del gruppo, ma anche a garanzia delle retribuzioni dei livelli occupazionali e della salute dei dipendenti e che tutto ciò, oggi, venga messo a verbale.

Risponde Zaccardi al primo intervento, ribadendo come il mandato odierno è totale nel perimetro economico precedentemente comunicato e che, per ciò che concerne l’eventualità di un congelamento dei dividendi, essendo il MEF l’azionista di riferimento, rappresenterebbe una decisione di politica nazionale, che esulerebbe dalla potestas dell’A.D.

A seguire, prende parola Gianluca Labigi di UNICA, il quale inizia evidenziando come l’accordo Summer si sia reso necessario per far fronte all’aumento del traffico e la contemporanea diminuzione del personale operativo ed al suo interno non siano presenti i termini produttività o produzione. Sottolinea che la cifra proposta dall’azienda non ha alcuna attinenza contrattuale, stabilendo il succitato art.5 del CCNL, l’obbligo di pattuirne il montante con le OO.SS.(cosa finora non fatta). Dichiara inoltre che una trattativa sul PdR che partisse dalla cifra proposta dall’azienda, potrebbe



essere presa in considerazione, nel solo caso in cui fosse precedentemente comunicata una decurtazione, con gli stessi parametri, di tutti bonus ed i premi del top management e di tutti i dirigenti aziendali, nonché una rivalutazione sull'opportunità della distribuzione dei dividendi 2019. Solo allora si potrebbe pensare di riparametrare il PdR e l'Mbo del personale dipendente, così da poter giustificare una tale cifra a fronte di un anno che ha visto il record degli utili mai fatto da Enav. Le ultime determinazioni del CDA uscente non vanno verso questa direzione quindi la proposta aziendale non risulta accettabile.

Conclude l'intervento facendo notare come anche il PdR 2019 (cassa 2020), risenta del continuo confronto azienda-Parti Sociali iniziato a valle dell'accordo "Summer 2019" e come ciò connota la percezione che UNICA ha delle relazioni industriali che ultimamente ha con Enav: non si possono sottoscrivere accordi, in quanto poi vengono rivisitati e reinterpretati da parte aziendale.

Prende parola Roberto Giacomelli di FILT-CGIL, il quale si dichiara contrariato, ma non stupito della proposta aziendale e confermando, anche per la propria organizzazione, la stessa problematica evidenziata da UNICA: difficoltà nelle relazioni azienda-OO.SS.

Questo è il nodo focale dell'intervento CGIL, che, sottolineando come la FASE 1 sia stata affrontata da parte aziendale in maniera encomiabile, ciò non ha poi avuto seguito nella FASE 2, in quanto l'azienda ha sistematicamente rifiutato l'addivenire ad accordi con le Parti Sociali, creandosi, in tal modo, un problema di credibilità presso i lavoratori.

Auspica una congiunta ripresa del dialogo bilaterale, anche senza l'unanimità sindacale richiesta dall'azienda, per poter affrontare i vari tavoli di confronto che vanno normati tramite accordi con le Parti: piano rientro, piano smaltimento ferie, salvaguardia sanitaria del personale.

È il turno della UGL-TA, con la rappresentante Anna Maria Colocci, che sottolinea come Enav si stia muovendo, sì nell'affrontare la crisi derivante dalla pandemia di CoVid-19, ma con scelte esclusivamente unilaterali. Ma questo modo di fare, ribadisce, comporta che l'azienda compia solo disastri dal punto di vista delle relazioni sindacali e nei confronti dei lavoratori, così come confermato dalla cifra messa sul tavolo per il PdR, la quale non si capisce da dove sia stata calcolata (ed a tal proposito UGL-TA chiede di sapere la cifra intera del PdR 2019).

Conclude il suo intervento chiedendo che non si prendano più decisioni senza accordo con i sindacati e in caso di necessità di razionalizzazioni, vista la situazione, che si parta dal taglio dei premi dei vertici aziendali.

Interviene Zaccardi per sgomberare il tavolo dall'accusa di unilateralità delle decisioni da parte aziendale, facendo presente che l'azienda ha semplicemente dovuto prendere celermente delle decisioni, visto lo scoppio improvviso e veloce della crisi pandemica e come la presenza al tavolo di oggi stesso, dimostri la volontà dell'Azienda di cercare il confronto con le Parti Sociali.

Conclude il giro degli interventi di parte sindacale, Andrea Di Legge di FIT-CISL, ponendo l'accento su come risulterebbe davvero difficile poter firmare un PdR sulle cifre proposte oggi dalla delegazione aziendale, di molto inferiori già alla cifra del PdR 2018 e che ha visto, a sua volta, un incremento record del 9,3% nel 2019 e soprattutto senza che l'accordo "Summer 2019" esplicitasse essere parte integrante del PdR proposto oggi sul tavolo.

Delineando uno scenario molto negativo sulle modalità di indirizzo intraprese dall'azienda in tutti i campi, con molteplici violazioni contrattuali e di accordi (ciclicità, festivi, ferie/rfs, turni ombra, formazione e training), auspica che si possa riprendere un confronto serio con l'azienda poiché finora tutte le domande e le proposte fatte dalla propria organizzazione sindacale sono rimaste inascoltate. Chiede, altresì, che prima di ricorrere a misure extra contratto, si impieghi il personale in tutte quelle attività contrattualmente previste, ma finora inapplicate. La FIT-CISL, dichiara, si riserva di valutare l'eventuale ricorso agli strumenti sindacali previsti in caso di mancato confronto. In conclusione



supporta la richiesta già avanzata da altri di verbalizzare la riunione odierna per evitare che anche questa volta qualcuno possa strumentalizzare le posizioni al tavolo.

Finito il giro di tavolo sul tema PdR, segue un confronto, extra argomento, da parte di UNICA, CGIL, UGL e CISL, sui DPI e sul piano smaltimento ferie del personale H36 intrapreso dall'azienda alla luce dell'ultima comunicazione sui due gg. del maturato ferie 2020, da consumare entro il 31 maggio, su come manchi chiarezza rispetto agli altri comunicati ferie 2020 già usciti in precedenza e su come dovrebbero organizzarsi i part-time in tal senso.

Intervengono Fabio Darena e Roberto Simeone, il primo ad illustrare come i part-time orizzontali hanno la stessa modalità di fruizione ferie dei full-time, mentre per i part-time verticali e misti, la fruizione sarà in proporzione alla percentuale del part-time stesso, mentre il secondo si trova disponibile a rappresentare ai vertici aziendali la volontà delle Parti Sociali di attivare un confronto per individuare diverse metodologie di pianificazione/fruizione ferie/rfs 2020 che, comunque, dovranno essere interamente smaltite nel corso del corrente anno.

Interviene nuovamente Colocci per UGL-TA, sottolineando come sulle ferie da smaltire, l'azienda sta dando un'immagine di sé, di un'azienda in crisi e che se così fosse, UGL chiederebbe che Enav facesse una dichiarazione ufficiale in tal senso.

Risponde Zaccardi, ribadendo che l'azienda non è in crisi, ma che, avendone piena potestà contrattuale, richiede semplicemente lo smaltimento delle ferie maturate 2020 ed anzi, per la precisione, richiede per il corrente mese lo smaltimento di un solo quinto pari a 2 giorni rispetto al maturato complessivo 2020 che risulta essere pari a circa 10 giorni

Labigi di UNICA, riprendendo le parole di Simeone in merito al rientro del personale H36 in ufficio, rimette in evidenza come, in questo particolare momento, un tentativo di condivisione di regole e modalità di fruizione ferie/rfs 2020 per il personale in struttura/H36, aiuterebbe il dialogo tra le parti e l'organizzazione pratica del rientro, agevolando così sia il personale che l'azienda stessa.

Conclude la riunione il responsabile HR Business Partner Headquarter Giorgio Ghezzi, illustrando la prossima organizzazione dell'azienda a seguito dell'ordinanza attuativa della Regione Lombardia che pone l'obbligo in capo al datore di lavoro della misurazione della temperatura in ingresso per i dipendenti nella citata Regione Lombardia. Sono state inoltre illustrate le misure di mitigazione del rischio messe in atto e previste in previsione del rientro presso le sedi.

N.B.

Le singole sezioni di rispettiva ed esclusiva competenza sono state verificate dalle Parti presenti al tavolo di confronto del 15 maggio u.s.

