



Piano piano Industriale

Con l'accordo di lunedì 13 maggio si completa un trittico di intese che hanno definito la Summer 2019, l'ammontare del PdR e una forte delimitazione del Piano Industriale. Rispetto ai primi due argomenti sono state pubblicate le copie dell'accordo e sono stati comunque descritti in precedenti comunicati.

Quanto firmato ieri invece contiene varie parti e comprende anche un accordo per coprire il vuoto economico collegato alle finestre pensionistiche del personale che raggiunge i limiti di quiescenza.

La prima parte è un protocollo di intenti che, partendo da ciò che Enav aveva proposto sull'intero piano industriale e tenendo conto della controproposta sindacale del 15 gennaio, delinea il percorso per il transito della fornitura dei servizi di avvicinamento di quattro impianti verso gli ACC. Il resto del piano industriale è rimandato più avanti nel tempo ed eventualmente le parti dovranno in futuro accordarsi sul tema. Un primo step di verifica è previsto a settembre 2020 dopo aver fatto i primi due avvicinamenti di Lamezia e Ronchi che saranno trasformati in ADI-TWR-RAD; nel 2022 è preventivato che ci sia l'ammodernamento della piattaforma tecnologica con Co-flight e quindi prevedibilmente non ci saranno altre implementazioni, per il resto se ne parlerà a tempo debito, verificato che quel piano sia ancora attuale.

Abbiamo concordato che alla data della prima remotizzazione a tutti gli impianti del perimetro basso traffico cesserà l'applicazione dell'omonima sezione contrattuale, che verrà sostituita dal contratto strategico. Abbiamo colto l'occasione per traguardare la fine dello scempio della recente razionalizzazione.

Negli allegati al protocollo abbiamo previsto che gli enti che non forniranno più il servizio di avvicinamento e che forniranno il servizio ADI-TWR-RAD avranno diritto ad un relief del 33% con personale aggiuntivo nei mesi in cui l'anno precedente hanno superato 1.250 movimenti IFR. Nei mesi in cui non si è superata tale soglia, il relief è per accorpamento di posizione e comunque in ottemperanza a quanto previsto dal Reg.EU 373/2017 che entrerà in vigore dal 1 gennaio prossimo.

Per quanto riguarda le garanzie economiche al personale degli enti oggetto di transito in servizio alla data dell'accordo, rimane invariato l'importo del superminimo da ristrutturazione salariale sinora percepito come APS (464 euro); la differenza annuale divisa per 12 mensilità delle voci contrattuali super minimo professionale, elemento aggiuntivo della retribuzione e indennità di controllo collegate alla specializzazione APS e quelle spettanti per la specializzazione ADI-TWR-RAD verrà attribuita con un assegno mensile.

L'importo della suddetta differenza sarà pari a 94,10 € mensili, di cui il 33% sarà recuperato tra 8 anni (31,36 euro mensili) un altro 33% fra 10 anni (altri 31,36 euro mensili) ed il restante 33% tra 12 anni (altri 31,36 euro mensili). Questo sarà applicato anche ai colleghi di Olbia.

Nel secondo allegato si disciplina la mobilità geografica del personale: per prima cosa bisogna dire che questa sarà solo a carattere volontario: chi vorrà permanere sugli impianti potrà liberamente farlo. Partendo da questo presupposto l'eventuale mobilità in uscita sarà disciplinata secondo un'unica graduatoria nazionale senza scavalcamenti o percorsi paralleli che in passato hanno prodotto effetti devastanti.

Il primo bando di mobilità è già stato fatto e a breve uscirà il secondo che dovrebbe consentire le prime uscite dagli impianti a basso traffico che alimenteranno, come un domino, la mobilità tra impianti strategici. Il tutto parte dal basso e per questo sono state siglate anche altre intese che riguardano assunzioni e percorsi di professionalizzazione interna, fondamentali a garantire il volano per attivare l'effetto domino di cui sopra. Oltre ai 56 FISO risultati idonei dalla selezione esterna che sbloccheranno quelli risultati idonei per il corso CTA/TM1 ci sarà una ulteriore formazione di personale interno senza limiti di anzianità anagrafica o aziendale sempre per CTA/TM1 che aumenterà il numero delle risorse immesse.

Abbiamo infine raggiunto una intesa per coprire il periodo di tempo tra il momento del raggiungimento dell'età pensionabile e il giorno del percepimento della pensione. Questo periodo di tempo, che per legge sarebbe scoperto sia dallo stipendio sia dalla pensione, sarà coperto dall'Enav con il 70% della retribuzione.

Per concludere, questo accordo non è un'autorizzazione ad Enav a procedere sul Piano Industriale perché la Società non ha bisogno di un accordo su una sua naturale prerogativa; è invece un presidio forte su un percorso dove le tutele sociali, economiche e professionali sono fondamentali. Unica deve mantenere aperto il percorso del dialogo, anche ricorrendo alle maniere forti, per dare garanzie e certezze al personale, tutele che viceversa l'azienda sacrificerebbe sull'altare del profitto.

Anche se nell'accordo è presente qualche stortura, crediamo che la sua valutazione complessiva sia ampiamente positiva e quando tra qualche tempo lo si rileggerà, come successo per altri accordi nel passato, si troveranno molti punti forti che oggi, sull'onda emotiva, non sembrano tali.

Roma, 14 Maggio 2019.

UNICA
Segreteria Nazionale