Pacta sunt servanda

La riunione odierna avente come tema la discussione delle incongruenze riscontrate in seguito all'accordo Summer 2019 si è aperta con una comunicazione da parte dell'azienda: entro novembre partirà un corso ACS formato da 11 unità avente come obbiettivo la formazione di personale per gli Acc di Milano, Padova e Roma. Brindisi, a detta, dell'azienda, non presenta carenze di personale "allarmanti".

Il personale sarà inviato in base alla rispettiva posizione nell'apposita Graduatoria di Mobilità Geografica che verrà seguita pedissequamente, senza scavalcamenti. Coloro che, invece, sono già in possesso dell'abilitazione Acs/RAD andranno direttamente all'ente richiesto, sempre in ordine di graduatoria.

Si è poi entrati nel merito della riunione ovvero le difformità riscontrate dal personale nelle buste paga di questi mesi, a seguito dell'accordo Summer 2019. Ci è stato riferito che parte di queste incongruenze sono frutto di errori di settaggio del sistema preposto al pagamento delle buste paga mentre altre sono dovute ad una discordante interpretazione aziendale dell'accordo ("visioni" sarebbe forse più corretto dire...) scaturite da una diversa lettura del testo dell'accordo Summer.(!)

L'azienda ha ribadito come l'esaustività, che per la maggior parte dei casi è costata la mancata corresponsione del gettone di presenza, verrà sanata, cosi come anche il mancato pagamento del bonus di 400€ per coloro che non hanno comunicato la propria indisponibilità a seguire l'accordo Summer. Totali divergenze di vedute rimangono per chi ha usufruito di ferie e altri istituti contrattuali e di legge ma abbia comunque prestato servizio per almeno 6 ore durante il turno nonché per il personale in addestramento e per quello quadro.

L'azienda ha quindi proposto una casella mail dove il personale potrà inviare gli errori riscontrati nelle buste paga:

dl-gerip@enav.it

In risposta alla posizione aziendale abbiamo ribadito come il testo scritto nell'accordo non lasci spazio ad interpretazioni: **è chiaro e limpido!** Chi ha lavorato 6 ore giornaliere in H35 deve percepire il gettone presenza e chi si è reso disponibile a lavorare 160 ore deve vedersi corrisposto anche il bonus. Abbiamo inoltre sottolineato come tutta questa situazione risulti assurda a fronte dello sforzo che il personale ha profuso questa estate per soddisfare una domanda di traffico che su molti impianti ha fatto registrare il record storico di voli assistiti. NOI IL NOSTRO LO ABBIAMO FATTO, E ANCHE BENE.

Le decisioni aziendali sono completamente incoerenti e prive di una pianificazione del medio e lungo periodo: in questi ultimi anni abbiamo implementato una serie di progetti, RI.S.A. e F.R.A.I.T. su tutti, **volti ad attirare quote di traffico,** ma

contestualmente non si è predisposta una politica degli organici che consentisse di gestirlo normalmente ovvero senza dover ricorrere ad accordi che consentissero un impiego del personale operativo superiore a quello contrattualmente previsto nei mesi di maggiore picco. Si è scelto, nonostante i nostri avvertimenti, addirittura di incentivare l'esodo di personale operativo in nome di un abbattimento del costo del lavoro ormai considerato come una spesa da limitare invece che come un investimento sul futuro sacrificandolo sull'altare del bilancio pur di incrementare ricavi e dividendi. Ora, sembrerebbe, neanche più questo va bene in quanto l'accordo Summer verrebbe considerato troppo oneroso! **Qualcuno starebbe pensando, conti alla mano, che emettere flussi avrebbe potuto portare un risultato economico migliore ricusando tutti gli investimenti e gli sforzi fatti negli ultimi anni.**
Diteci dove è la coerenza in un comportamento del genere?

Per questo durante la riunione abbiamo manifestato il nostro disappunto per non veder rispettati anche altri accordi sottoscritti ed in particolare la ricerca interna di personale finalizzata al corso CTA TM1, il bando di selezione per il personale meteorologo e la quota rimanente delle 80 unità di personale FISO. **Ma l'estate prossima come la faremo?** Già quest'anno i segni dello stress del personale si sono visti e siamo consci che Enav (e non solo) abbiano avuto la chiara percezione di essere arrivati ai limiti. Prova ne è il cambio di tutta l'organizzazione della struttura di Safety avvenuta al rientro dalle ferie. Ma non sappiamo quanto servirà, sicuramente **occorrono forze fresche! Subito!**

In chiusura non possiamo che essere **insoddisfatti** dell'esito della riunione di oggi ed alla luce di quanto emerso ricordiamo a tutti che i punti trattati sono stati tutti da noi ben evidenziati all'interno **della dichiarazione di sciopero per il prossimo 25 ottobre.**

Prevediamo un autunno insolitamente caldo...

Roma, 13/09/2019

UNICA
Segreteria Nazionale