



DALLE STELLE ALLO STALLO

Il titolo di questo report è forzato, perché parlare di stelle lo si può fare solo in riferimento alla quantità di traffico, puntualità, utili; sono numeri da record quelli che donne e uomini di ENAV, in prima linea inevitabilmente gli operativi, hanno con dedizione regalato alla storia di questa azienda, praticamente gli unici nell'Europa che conta a non far emettere ritardi.

Certo, potremmo riferirci anche al valore del titolo ENAV che ha raggiunto quotazioni per l'appunto stellari, ma questo è strettamente collegato ai punti precedenti.

Lo Stallo invece è quello in cui stiamo precipitando da qualche mese per via di scelte incomprensibili, prima tra tutte quella di non rispettare gli accordi firmati. Accordi di assunzioni di nuovo personale, di remunerazione della Summer, di rispetto del contratto (comprese le attivazioni degli istituti previsti a copertura delle posizioni operative) del relief, del pagamento delle 250 € per l'APS, dell'omogeneizzazione dei trattamenti delle classi stipendiali per il basso traffico.

Il congresso delle RSA di UNICA, tenutosi due settimane fa, ha dettato chiara la linea, mettere in campo azioni forti per uscire da questa impasse.

Lo sciopero di 24 ore del 14 Gennaio da noi dichiarato, per la prima volta nella storia con il blocco dei sorvoli, sta provocando preoccupazione in ENAV e al Ministero e l'avvio dell'iter per il ricorso per il pagamento della Summer ha provocato immediatamente l'accensione della calcolatrice aziendale per quantificare l'importo dovuto per le spese legali a fronte di un giudizio che sicuramente li vedrebbe soccombere.

UNICA c'è!

C'è perché il tempo delle schermaglie è finito, c'è perché il futuro è in pericolo, c'è perché vediamo tanto dinamismo quando sono in ballo decisioni di carattere finanziario e tanta inerzia quando, viceversa, devono essere prese decisioni che hanno attinenza con il benessere del personale.

Nell'ultimo Business Roundtable, un gruppo di amministratori delegati delle principali aziende americane che si riuniscono annualmente, è emersa la necessità di invertire le priorità nelle scelte che dettano le linee strategiche delle imprese di successo. Al primo posto degli elementi va considerato il benessere dei lavoratori,



poi la soddisfazione dei clienti, quindi gli impatti sull'ecosistema e poi, solo dopo questi, la remunerazione degli azionisti. Una scelta rivoluzionaria a per chi è rimasto ai tempi di Rockefeller.

La nostra non è una scelta di contrapposizione bensì un elemento di sollecitazione da parte di chi ha un'ottica operativa. Senza il rispetto degli accordi, senza assunzioni, senza la vicinanza del personale, senza prospettive di crescita condivise, senza certezze circa le questioni del trattamento pensionistico, il futuro appare irrimediabilmente compromesso.

Le domande più frequenti che ci vengono fatte durante le assemblee che stiamo facendo sul territorio sono:

"Possibile che non si accorgano di dove stiamo andando?"

"Come faremo la prossima estate?"

Domande che come sottofondo hanno la chiara preoccupazione di un benessere aziendale che si riverbera sulla tranquillità del singolo. Non c'è una distanza, ma una vicinanza su cui ancora si possono poggiare le basi per il futuro.

Bisogna ripartire con decisione e le prime mosse naturalmente spettano all'Azienda. Girare pagina sulla questione Summer e pagare quanto dovuto è la prima mossa per recuperare un minimo di fiducia. Si diceva che per esigenze di bilancio avremmo dovuto attendere il 2020; ci sembra strano visto che il residuo da pagare non arriva a 2 mln € e le proiezioni sull'utile di quest'anno stimano un'ulteriore crescita rispetto ai 114 mln € dello scorso anno. Una volta depositati i ricorsi andranno pagate pure le spese legali, quindi attendiamo un veloce passaggio al tavolo per annunciarci la corresponsione di quanto dovuto, quadri compresi.

Per le assunzioni ci aspettiamo quanto prima l'avvio delle selezioni interne del personale attualmente FISO e AMO. La tecnologia annunciata nel piano industriale per l'osservazione automatizzata dovrebbe essere ormai pronta e quindi torniamo a sollecitare un futuro certo per quest'ultimi. Professionalizziamo coloro che si rendano disponibili e facciamo partire la formazione finalizzata a diventare CTA/tm1.

Solo dopo potremmo ripartire con un minimo di serenità verso le tappe che portano al rinnovo del contratto e all'estate prossima, attraverso la garanzia dei layout minimi, del relief e di quanto disposto dal Reg. Eu. 2017/373.

Riprendiamo velocità e usciamo dallo stallo.

UNICA

Segreteria Nazionale