

Report

Incontro 4 febbraio 2022

La riunione del 4 febbraio in via Salaria ha affrontato le tematiche della Summer 2022, dei supervisor di torre e dei facenti funzione.

Per quanto attiene la Summer 2022, l'azienda ha ribadito che le principali necessità sono sui quattro ACC per i quali ha confermato le richieste fatte nella scorsa riunione:

- 4 spezzoni da 6 ore, al posto di 3 da 8 ore, con orario tra le 06:00 e le 24:00;
- 1 spezzone di turno "a cavallo" tra quello della mattina e quello del pomeriggio, con orari variabili a seconda degli ACC;

In cambio Enav propone un meccanismo incentivante che vada a premiare la disponibilità a fornire le prestazioni sopra indicate, nonché l'effettiva presenza in turno per l'orario ordinario.

Su queste proposte, come segreteria di UNICA siamo molto scettici ed eventualmente accetteremmo un accordo solo se questo permetterà al personale operativo di affrontare la prossima estate con configurazioni adeguate che consentano di lavorare in modo **sostenibile**, fornendo strumenti adeguati a tale scopo. Non siamo interessati a soluzioni frettolose e di breve periodo.

Riteniamo prezioso comunicare chiaramente al personale l'obiettivo che si vuole raggiungere, attraverso lo strumento dei **numeri minimi**, che descrive chiaramente la realtà operativa pianificata. Chiediamo inoltre che stavolta il meccanismo di incentivo alla presenza sia riconosciuto anche al personale quadro impiegato in linea operativa. Al momento Enav non si è espressa e attende di concludere le sue riflessioni interne.

Anche gli organici presenti sul resto degli impianti non sono sufficienti da poter affermare che non sia necessario un accordo Summer per tutte le tipologie di impianto. Ci sono alcune unità operative con una carenza di **almeno** 4 o 5 unità rispetto all'organico di base e **il solo meccanismo incentivante non basta a garantire la gestione estiva**. Inoltre riteniamo che Enav, qualora non dovesse proporre un accordo Summer completo, non sarà in grado di poter rispettare gli accordi sottoscritti in tema di relief, non ultimo quello firmato in riferimento al Protocollo d'intesa sul Piano Industriale. Questo non è accettabile!!!

Profonde riflessioni sono ovviamente in corso anche al nostro interno, considerando sia l'impatto delle richieste aziendali sul personale operativo, che tutti i problemi affrontati a valle della Summer 2019.

Fatichiamo ad intravedere una progettualità (verso gli enti maggiormente carenti e verso le figure professionali oggetto di trattativa di seguito indicate) nelle richieste aziendali, progettualità che invece darebbe un significato diverso ad un EVENTUALE accordo rispetto a quelli passati.

Successivamente si è discusso dell'evoluzione della figura del referente in turno delle torri. L'azienda ha rifiutato la proposta presentata nella scorsa riunione, che prevedeva l'incremento dell'attuale indennità RIT (da 200 a 400 euro), spiegando che il raddoppio sarebbe sostenibile solo in caso di modifica del meccanismo di retribuzione: da indennità mensile a gettone giornaliero. La controproposta aziendale sarebbe dunque quella di un incremento dell'indennità attuale a 300 euro. Nella prossima riunione si partirà proprio da questo punto per cercare di trovare un accordo su questo tema.

Sul tema dei Facenti funzione, l'argomento non è stato dibattuto approfonditamente, in quanto l'azienda ha nuovamente ribadito la sua volontà di utilizzare il meccanismo del gettone anche per questa figura operativa che l'azienda intende modificare e impiegare al posto degli attuali Capi Sala Operativi presso le torri di Fiumicino, Malpensa e Linate. Unica ha rifiutato la proposta del gettone poiché ritenuta irrispettosa nei confronti degli attuali Facenti funzione, in considerazione non soltanto della professionalità espressa fino ad oggi ma anche rispetto la formazione ricevuta, identica a quella dei Capi sala, e il mantenimento di competenze al quale sono soggetti. A tale proposito, il recente rilievo fatto dall' Enac ha messo oltremodo in evidenza, quanto i Facenti funzione siano già equiparati ai CSO nello svolgimento delle loro funzioni. Tale ruolo rimane in essere indipendentemente se impiegato come CSO o come CTA, poiché definito come qualifica professionale.

La riunione si è conclusa con la richiesta, da parte di UNICA, di procedere con l'accordo sul PDR 2021 (cassa 2022) secondo quanto firmato il 6 luglio 2020 da azienda e oo.ss.nn.

A margine della riunione, abbiamo avuto un confronto con l'azienda a seguito del risultato positivo ottenuto grazie alla vertenza locale di Venezia. Quest' ultima ha portato all'adeguamento dei valori economici dell'EAR, del superminimo professionale e del superminimo professionale da ristrutturazione salariale. Questo risultato è stato possibile grazie all' azione locale di UNICA, congiunta con altre oo.ss., ed ha dimostrato come l'organizzazione interna, che l'azienda autonomamente determina, non è neutra rispetto alla struttura contrattuale.

Roma, 06/02/20202

UNICA

Segreteria nazionale