

LINEE PROGRAMMATICHE

DELLA

PIATTAFORMA DI RINNOVO

DEL CCNL DEL TRASPORTO AEREO

2017 - 2019

Il CCNL del Trasporto Aereo scade in tutte le sue sei sezioni e nella parte generale il 31 dicembre 2016.

Le Segreterie Nazionali hanno già inviato in data il 23 giugno c.a. disdetta, come nelle previsioni negoziali, rinviando l'invio della piattaforma di rinnovo, nelle sue linee guide programmatiche al mese di ottobre 2016, per poter dare avvio alla fase di contrattazione nei tempi necessari e prestabiliti dagli accordi interconfederali e dal CCNL.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto Aereo abbraccia l'intera filiera di produzione del servizio e come tale è costituito da:

PARTE GENERALE	Comune a tutte le sei sezioni
PARTE SPECIFICA	Sezione Assaereo (personale navigante Tecnico e di Cabina – personale di terra)
PARTE SPECIFICA	Sezione Assocontrol
PARTE SPECIFICA	Sezione Assaeroporti
PARTE SPECIFICA	Sezione Assohandlers
PARTE SPECIFICA	Sezione FAIRO
PARTE SPECIFICA	Sezione Federcatering

Le Segreterie Nazionali nella comunicazione di disdetta hanno condiviso di definire un perimetro di proposte e argomenti centrali e fondamentali per il Rinnovo del CCNL relativi a:

- Welfare contrattuale;
- Reddito;
- Clausola Sociale e diritti ad un'occupazione stabile e di qualità;
- Contrattazione nazionale e Contrattazione di II Livello (aziendale, territoriale, distretto, sito e filiera).

Saranno oggetto del confronto gli interventi sulla parte normativa volti all'aggiornamento del mercato del lavoro.

Federazioni Nazionali

Nelle linee programmatiche che seguono, si intende approfondire nelle singole sezioni i punti ritenuti di fondamentale importanza nell'interesse collettivo dei lavoratori del settore e rappresentati al fine di regolare le diverse peculiarità presenti nelle sezioni in un'ottica di semplificazione e tutela del lavoro.

PARTE GENERALE

La sottoscrizione del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo (nel lungo percorso dal 2013 al 2016) è stato un passo fondamentale nel governo delle regole e delle condizioni di lavoro sia per le imprese che per i lavoratori.

La piattaforma si compone di una parte generale e di sei distinte piattaforme una per ogni sezione.

Questo modello consente di rendere omogenea la regolazione contrattuale per gli istituti normativi a carattere generale e di mantenere le differenze, sia normative che economiche, proprie di ogni sezione specifica.

Le linee guida che attengono alla parte generale hanno quindi l'obiettivo, partendo dall'attuale testo contrattuale, di ridefinire ed aggiornare i contenuti sia sulla base dell'evoluzione legislativa che delle esperienze sindacali avvenute in questi anni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Estendere un modello partecipativo nella relazione tra impresa e organizzazioni sindacali che, partendo anche dalle migliori esperienze realizzate nel settore, realizzi momenti stabili di informazione preventiva sulle scelte rilevanti e strategiche effettuate a livello aziendale.

Individuare per le sezioni con considerevole articolazione aziendale sessioni periodiche di informazione e confronto sulle tematiche attinenti le dinamiche produttive ed occupazionali.

Recepire l'accordo interconfederale sul testo unico sulla rappresentanza.
Definire criteri, da applicarsi poi nelle singole sezioni, in materia di diritti e agibilità sindacali.

ASSEMBLEA (EX ART 20 LEGGE 300/1970)

Ridefinire le modalità di partecipazione alle assemblee retribuite laddove non definite.

APPALTI

Ridefinire, anche alla luce delle intervenute modifiche di legge, il tema di appalti e sub appalti al fine di evitare abusi, dumping contrattuali ed esuberi di personale.

SALUTE E PREVIDENZA OBBLIGATORIA

Individuazione alla luce delle recenti intese confederali e delle emanande disposizioni di legge, le mansioni che, per le sezioni interessate, possono rientrare nelle tipologie di lavori usuranti/faticosi.

CONGEDI, ASSENZA, PERMESSI. TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Definizione della modalità di utilizzo dei congedi parentali.
Modifica del contratto alla luce delle disposizioni di legge intervenute (D. Lgs. 80/2015)

CLAUSOLA SOCIALE

Definire una clausola di sito per le attività di handling, per le sezioni interessate, a carattere nazionale che abbia le caratteristica di essere esigibile, cogente e generalizzata.

Clausola di sito e clausola sociale sono elementi centrali ed insostituibili nella regolazione della concorrenza e nella tutela del lavoro.

Individuiamo due momenti di definizione di questi temi:

1. Attraverso il CCNL con le associazioni datoriali interessate;
2. Con le istituzioni ed enti regolatori che possano recepire quanto concordato (Ministero Trasporti ed Infrastrutture, Enac).

MERCATO DEL LAVORO

Aggiornare, anche mantenendo l'attuale limitazione, le modalità con cui si realizzano i rapporti di lavoro sulla base di:

1. Modifiche di legge intervenute (a titolo di esempio il D. Lgs. 81/2015 e il 148/2015);
2. Omogeneità tra le diverse sezioni.

Vanno condivise tipologie utilizzate, ma non definite nell'attuale CCNL, quali, ad esempio, i Mog.

Welfare

Assegnare una centralità alle politiche di welfare contrattuale agendo sia sull'estensione delle attuali prestazioni sia attraverso una loro generalizzazione.

Previdenza complementare

si prevede di superare l'iscrizione volontaria prevedendo l'iscrizione automatica a beneficio di tutti i lavoratori con contributo a solo carico dell'azienda; si prevede poi il passaggio dagli attuali Fondi nazionali alla loro unificazione.

Si prevede inoltre l'iscrizione generalizzata di tutti i lavoratori cui si applica il contratto ad una

Sanità integrativa da realizzarsi attraverso la costituzione di una sola cassa sanitaria di settore.

SEZIONE SPECIFICA ASSAEREO - Personale Navigante –

In questa fase di rinnovo si ritiene fondamentale agire affinché il CCNL del Trasporto Aereo sia strutturato nel settore come il dispositivo universale di fonte normativa e regolatoria per la sua estensione ed applicazione a tutte le realtà di produzione del servizio.

Quanto suddetto, assume ancora più importanza se riferito ad un comparto che di per sé risulta essere fortemente esposto alla competizione industriale e all'agguerrita concorrenza internazionale.

Nel contesto corrente Assaereo deve qualificarsi quale soggetto unico di rappresentanza per le compagnie aeree e come associazione di riferimento per determinare la gestione della sezione specifica, che racchiude la misura economica e normativa del lavoro a sostegno del segmento produttivo in Italia.

Solo in questo modo il percorso di dequalificazione e degenerazione del servizio offerto e del lavoro, dovuto alla liberalizzazione senza regole e alla presenza, sempre in crescita, delle compagnie Low-Cost, può essere invertito.

È interesse comune delle Parti realizzare le opportune condizioni affinché tutti i Vettori presenti sul territorio nazionale, o i cui aeromobili risultino posizionati sugli aeroporti italiani, siano tenuti ad applicare le tutele minime previste dal CCNL del Trasporto Aereo.

In questa nuova fase negoziale, inoltre, è necessario trovare le opportunità per ridefinire e migliorare quegli aspetti del contratto, non completati nei precedenti rinnovi.

Lo scenario competitivo nel quale le Compagnie aeree si trovano ad operare, è particolarmente turbolento.

I Vettori italiani attraversano una fase di crisi le cui cause sono molteplici. Oltre alla crisi economica generale, si evidenziano: l'assenza di regole omogenee, la disallineata competitività delle Low-Cost, ingresso nel mercato dell'Alta Velocità ecc.

Con il fallimento di diversi vettori aerei, il fattore lavoro è stato al centro di un processo di destrutturazione senza precedenti. Le lavoratrici e i lavoratori sono stati investiti da pesanti sacrifici, sia sul piano occupazionale sia sul piano normativo ed economico.

Il sistema di alleanze Nazionali ed Internazionali non riesce, da solo, a rappresentare un elemento di salvaguardia del sistema, in quanto la mancanza di una normativa minima comune, specialmente in materia di Contratti di Lavoro, altera le regole della normale competizione industriale, producendo dumping sociale e avvantaggiando l'agguerrita concorrenza internazionale.

Il Personale di alcune Compagnie aeree che operano nel nostro Paese è privo di un Contratto Nazionale.

I rapporti di lavoro sono regolati da Contratti, Accordi Aziendali e Regolamenti unilaterali estremamente eterogenei tra loro, e rivelatisi ormai largamente insufficienti ad assicurare i diritti e le tutele fondamentali di tutti i lavoratori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

ASSICURAZIONI

In un panorama dove l'assistenza Sanitaria Nazionale non garantisce più livelli di efficienza necessari, il Personale Navigante Tecnico e il Personale Navigante di Cabina, per la peculiarità dell'attività lavorativa svolta, necessitano di uno strumento che possa garantire l'indispensabile supporto rispetto alle attuali criticità.

L'onere assicurativo complessivo annuo pro-capite a carico dell'Azienda per il Personale Navigante Tecnico previsto dall'attuale CCNL, come riportato nella Cassa Sanivolo vigente, deve essere comunque garantito.

I capitali assicurativi relativi alla perdita dei requisiti minimi per l'esercizio delle varie attività Professionali per il Personale Navigante, dovranno essere aggiornati e riparametrati in funzione delle nuove norme pensionistiche.

Le coperture su infortuni e malattie professionali dovranno essere integrate a garanzia di tutto il personale navigante.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Obiettivo prioritario estenderla a tutto il Personale Navigante. Integrazione dei Fondi esistenti in un unico Fondo Pensione del Trasporto Aereo con l'obiettivo di massimizzare le dimensioni e minimizzare i costi ed aumentare i contributi aziendali. Si evidenzia la necessità di un approfondimento della disciplina di questo istituto al fine di valorizzare le integrazioni economiche in favore di lavoratrici/lavoratori in Paternità e Maternità inoltre per i Contratti a Tempo parziale, risultanti iscritti al Fondo di Previdenza Complementare.

FERIE

L'istituto delle ferie del Personale Navigante dovrà essere in linea con la Normativa Nazionale ed Europea vigente e SMI. Le specifiche peculiarità delle singole aziende verranno regolamentate nelle relative trattative in sede aziendale.

ASSENZA PER MALATTIA

Si rende necessario creare un nuovo sistema di regole che garantisca il mantenimento del posto di lavoro e dei livelli retributivi per tutti i Naviganti coinvolti in infortuni o lunghe degenze.

RIPOSI

Stante le ultime disposizioni di natura legislativa europea e le definizioni di merito, l'istituto dei Riposi ha bisogno di una definizione omogenea e senza lacune normative.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche contrattuali dei Naviganti, appartenenti ai settori di Lungo/Medio raggio e Regional (52ton) determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura sia variabile che fissa della retribuzione.

Le diarie dovranno essere rivalutate e adeguate alle reali necessità dei Naviganti in servizio di linea.

PRESTAZIONI E ORARIO DI LAVORO

Non è più rinviabile una rivisitazione delle attuali peculiarità in materia di individuazione delle retribuzioni dell'orario di lavoro e dell'adeguamento dell'impiego dei Naviganti, anche in previsione del continuo mutamento delle specificità relative agli aeromobili.

In particolare va rivista la possibilità di garantire l'efficienza lavorativa degli equipaggi e la sicurezza del volo, attraverso un fisiologico riposo a bordo degli aerei non solo laddove già previsto dalla normativa europea vigente.

L'applicazione dei limiti prescrittivi di impiego (EASA-FTL) quale mero strumento aziendale necessita della messa in atto di tutte le misure di salvaguardia normative di garanzia previste e non deve prescindere dall'applicazione di ulteriori adeguati coefficienti correttivi di mitigazione della fatica operativa che permettano la stabilità della turnazione del Navigante.

SEZIONE SPECIFICA ASSAEREO

- Personale di Terra -

In questa fase di rinnovo si ritiene fondamentale lavorare affinché il CCNL del Trasporto Aereo assuma il ruolo centrale all'interno del settore e come fonte normativa e regolatoria venga esteso nella sua applicazione a tutte le realtà di produzione del servizio. Quanto suddetto assume ancora più importanza se riferito alla sezione specifica Vettori. Assaereo deve qualificarsi tra le compagnie di vettori, come associazione di riferimento, e la sezione specifica, come misura economica e normativa del lavoro nel determinato segmento produttivo, in Italia. Solo in questo modo il percorso di dequalificazione e degenerazione del servizio offerto e del lavoro, dovuto alla liberalizzazione senza regole e alla presenza, sempre in crescita, delle compagnie low cost, può essere invertito. È interesse comune delle Parti realizzare le opportune condizioni affinché tutti i Vettori presenti sul territorio nazionale, o i cui aeromobili sono di fatto posizionati sugli aeroporti italiani, siano tenuti ad applicare le tutele minime previste dal CCNL del Trasporto Aereo.

In questa nuova fase negoziale, inoltre, è necessario trovare le opportunità per ridefinire e migliorare quegli aspetti del contratto, sia per la parte relativa al personale ground (autoproduzione e conto terzi), che per quella relativa alla divisione tecnica/manutentiva, non completati nei precedenti rinnovi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

CLAUSOLA SOCIALE

Bisogna prevedere all'interno della sezione un'articolazione della modalità di applicazione dell'art.25 della parte generale, che definisca più propriamente, come nella sezione Assohandlers, il comportamento da tenersi nel caso di passaggio di attività, vincolando le imprese alla salvaguardia occupazionale, retributiva e normativa dei lavoratori coinvolti nel trasferimento, contestualmente con l'inserimento di un sistema disincentivante per le aziende che contravvengono a tale norma.

INQUADRAMENTO

Non è più rinviabile la rivisitazione /attuazione dell'inquadramento con riferimento alle attuali principali figure professionali nell'organizzazione del lavoro. Devono essere rafforzati i meccanismi di riconoscimento delle mansioni e attribuzioni ai diversi livelli, nella certezza dell'applicazione corretta e condivisa in ogni impresa della classificazione

contrattuale.

Prevedere un riconoscimento delle competenze informatiche aggiuntive, che in questi anni si sono sviluppate in diversi ambiti lavorativi.

Per quanto concerne, in particolare, la manutenzione non è più rinviabile una ridefinizione delle abilitazioni e delle certificazioni, in un'ottica di miglioramento della professionalità e di riconoscimento economico delle competenze. Nella stessa area andrà anche affrontato e negoziato quanto previsto in tema di missioni.

FORMAZIONE E QUALIFICHE

Una sana progressione di carriera e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori come obiettivo complessivo e condiviso non possono prescindere da un costante accesso alla formazione continua, erogata all'interno dell'orario di lavoro, nei tempi, nei modi e nei contenuti da condividere in ambito aziendale, come nelle previsioni stesse di legge.

ADEGUAMENTO NORMATIVO MERCATO DEL LAVORO

Il necessario adeguamento apportato nella precedente stesura della sezione delle normative specifiche introdotte dal Dlgs. 81/2015 in materia di mercato del lavoro, deve in questo rinnovo veder condividere il principio generale che la tipologia prevalente di lavoro all'interno delle attività del settore deve essere il contratto a tempo indeterminato, in questo senso, il rinnovo della specifica sezione dovrà essere fatto nell'ottica di una stabilizzazione continua del lavoro, nell'intento reciproco delle Parti di assicurare stabilità, qualità e professionalità congiunta alle imprese e ai lavoratori.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche contrattuali dei lavoratori del settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

Non è più rinviabile un adeguamento della paga oraria ai correnti minimi tabellari e neanche un recupero delle ex festività soppresse, almeno in termini di permessi orari retribuiti.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura variabile della retribuzione.

Al fine di equiparare i trattamenti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, si richiede l'estensione, anche ai CTD delle eventuali forme retroattive o di una tantum, in proporzione ai periodi lavorati.

Il valore degli aumenti deve fare riferimento a quanto negli altri contratti nazionali dei trasporti e nel resto del mondo del lavoro è diventato parte degli accordi sottoscritti.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si ritiene necessaria un'ampia riflessione sul tema di contemperazione all'interno del CCNL dei diritti dei lavoratori alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare per le esigenze di cura familiare.

Non è più rinviabile una mediazione delle due altrettanto giustificate e contrapposte necessità, l'occasione del rinnovo dovrà vedere realizzato uno sforzo di sintesi e la condivisione di soluzioni in tal senso.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Non è più rinviabile la rielaborazione del testo sui provvedimenti disciplinari in un'ottica, procedurale e tempistica, maggiormente codificata delle mere previsioni di legge, in particolare in merito all'art.7 della Legge 300/70. Si esprime anche la necessità di individuare momenti conciliativi ulteriori rispetto alla Legge, ciò al fine di evitare contenziosi legali dispendiosi e lesivi delle corrette relazioni industriali.

SANITÀ INTEGRATIVA

Fermo restando quanto previsto nella parte generale, occorre dotare anche il personale di terra di questo importante istituto, per far fronte alle crescenti necessità di cure e prevenzione ad integrazione del sistema sanitario pubblico.

PARTE SPECIFICA ASSOCONTROL

PREMESSA

Nella precedente lunga fase di rinnovo del CCNL del Trasporto Aereo le Parti Sociali hanno svolto e condiviso, non senza difficoltà, un importante e complesso lavoro di costruzione della struttura negoziale in tutto il settore di produzione del servizio.

La fase di rinnovo, che segue, risulta essere altrettanto fondamentale e articolata, in quanto momento di consolidamento delle aspettative e dei propositi principalmente regolatori, che lo strumento contrattuale doveva e deve rappresentare.

Abbiamo l'obiettivo di concretizzare e regolare con norme contrattuali le tutele del lavoro in un contesto in cui la crescente frammentazione delle imprese e la competizione sempre più giocata sul ribasso delle tariffe e quindi dei costi, primo fra tutti quello del lavoro, sta portando a una pesante degenerazione del servizio offerto.

In questo senso i fornitori dei servizi del traffico aereo svolgono un ruolo fondamentale in quanto elemento centrale e trasversale del settore in grado di supportare gli altri elementi produttivi della filiera.

L'esperienza maturata e la scelta fatta nel corso del precedente rinnovo risulta vincente perché indice di una direzione di stabilità e di certezza di regole indispensabili per garantire il funzionamento delle aziende e le condizioni di lavoro dei dipendenti.

L'evoluzione, non ancora completa, di riferimenti certi e stabili in termini di perimetro di sedi aeroportuali e di orari di fornitura del servizio ha obbligato, le Parti Sociali a supplire in modo sostanziale con la negoziazione e con la regolazione contrattuale alle incertezze presenti dovendo fare conto con la realtà ormai consolidata delle norme che regolano la costruzione delle tariffe dovute dalle compagnie aeree. Il sistema di confronto condiviso da Enav e OOSS a valle del processo di cessione di quote azionarie ai privati, va nel verso di consolidare il percorso intrapreso con la sottoscrizione del CCNL di settore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche

contrattuali dei lavoratori del settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

Il valore degli aumenti deve fare riferimento a quanto negli altri contratti nazionali dei trasporti e nel resto del mondo del lavoro è diventato parte degli accordi sottoscritti.

Da condividere anche adeguamenti economici relativi agli aspetti professionali ed un'adeguata rivisitazione degli aspetti economici per il personale degli impianti a basso traffico anche alla luce dei risparmi derivanti dall'applicazione di questa parte contrattuale che si realizzeranno a partire dai prossimi anni.

Si propone di conglobare la voce indennità integrativa speciale nel minimo contrattuale.

ORARIO DI LAVORO

Si propone un confronto complessivo sull'orario di lavoro comprendente una valutazione sulla differenza tra orario operativo ed orario generale, sui tempi di riposo, sulle flessibilità in entrata ed uscita, sulle norme che regolano le trasferte, per meglio contemperare le esigenze del servizio e la conciliazione dei tempi familiari con quelli del lavoro. Particolare attenzione in questo senso andrà riposta per le norme introdotte negli impianti a basso traffico.

Sempre nell'ottica di contemperare al meglio le esigenze di servizio con quelle familiari, si propone l'istituzione della banca ore individuale.

INQUADRAMENTO

Si ritiene indispensabile, pur confermando l'impianto consolidato, rivedere le norme che regolano l'inquadramento del personale, alla luce delle evoluzioni normative e delle risultanze derivanti dall'attuazione di percorsi di formazione e riqualificazione e quella del piano aeroporti a basso traffico.

Si propone una rivisitazione/attuazione dell'inquadramento e delle declaratorie, con riferimento a tutte le figure professionali. Devono essere rafforzati i meccanismi di riconoscimento delle mansioni e attribuzioni ai diversi livelli, nella certezza dell'applicazione corretta e condivisa in ogni impresa della classificazione contrattuale.

Punto fondamentale e sfida verso il futuro, è anche un moderno sistema capace di far crescere l'azienda professionalmente ed economicamente per mezzo di meccanismi di incentivazione trasparenti, condivisi e funzionali ad un effettivo miglioramento della professionalità e/o produttività.

FORMAZIONE

Una sana progressione di carriera e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori, anche per meglio valorizzare le risorse interne aziendali, come obiettivo complessivo e condiviso non possono prescindere da un costante accesso alla formazione continua, erogata all'interno dell'orario di lavoro, nei tempi, nei modi e nei contenuti da condividere in ambito aziendale, come nelle previsioni stesse di legge e come necessario adeguamento alle norme comunitarie e regolamentari.

ADEGUAMENTO NORMATIVO MERCATO DEL LAVORO

Nel necessario adeguamento delle normative specifiche introdotte dal Dlgs. 81/2015 in materia di mercato del lavoro, si ritiene strategico condividere e confermare il principio generale che la tipologia prevalente di lavoro all'interno delle attività del settore deve essere il contratto a tempo indeterminato, in questo senso, il recepimento dovrà essere fatto nell'ottica di una stabilizzazione continua del lavoro, nell'intento reciproco delle Parti di assicurare stabilità, qualità e professionalità congiunta alle imprese e ai lavoratori.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si ritiene necessaria un'ampia riflessione sul tema di contemperazione all'interno del CCNL dei diritti dei lavoratori alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare per le esigenze di cura familiare, e dall'altra parte delle necessità di flessibilità orarie delle specifiche attività di lavoro.

PARTE SPECIFICA ASSAEROPORTI

Nella precedente lunga fase relativa al rinnovo del CCNL del Trasporto Aereo le Parti Sociali hanno svolto e condiviso, non senza difficoltà, un importante e complesso lavoro di costruzione della struttura negoziale in tutto il settore di produzione del servizio.

La fase di rinnovo, che segue, risulta essere altrettanto fondamentale e articolata, in quanto momento di consolidamento delle aspettative e dei propositi principalmente regolatori, che lo strumento contrattuale doveva e deve rappresentare. Abbiamo l'obiettivo di concretizzare e regolare con norme contrattuali le tutele del lavoro in un contesto in cui la crescente frammentazione delle imprese e la competizione sempre più giocata sul ribasso delle tariffe e quindi dei costi, primo fra tutti quello del lavoro, sta portando ad un pesante scadimento della qualità del servizio offerto.

In questo senso il ruolo del Gestore Aeroportuale diviene cardine in quanto soggetto di indirizzo nel processo industriale per la ristrutturazione della produzione del servizio e funzionale per la ricostruzione della filiera. La risultanza della liberalizzazione esasperata dall'assenza totale di regole e di coloro che dovrebbero controllare, ha generato un'instabilità di sistema per il mercato dei servizi aeroportuali, inoltre si rende necessaria l'applicazione del contratto di settore a tutte le attività svolte in aeroporto.

La riqualificazione dei servizi che si è resa necessaria all'aeroporto di Fiumicino attraverso la gara per la limitazione delle attività di handling e alla sua applicazione pratica, condivisa e governata dalle imprese e dal sindacato, pur con alcuni limiti iniziali, assume un'importanza strategica di garanzia per una concorrenza leale, unico modo per praticare un sano rilancio industriale del settore.

Tale esperienza di regolazione della concorrenza nei siti aeroportuali dovrebbe per il sindacato essere estesa ad altre attività, come ad esempio le pulizie di bordo, in questo momento e soprattutto in alcune realtà aeroportuali, effettuate da un tessuto di imprese, estremamente polverizzato e sfuggente a qualsiasi controllo.

L'assenza, per altri versi, di riferimenti regolatori certi sia in termini normativi, che in termini di presenze istituzionali, principalmente di ENAC, sulle questioni sociali del lavoro, che influiscono fortemente, sia sulla competizione sleale dei costi, che sulla qualità del servizio, piuttosto che sulla verticalità aeroportuale, obbliga le Parti Sociali a supplire in modo sostanziale con la negoziazione e con la regolazione contrattuale.

Per questo motivo le Organizzazioni Sindacali con il presente rinnovo intendono condividere con i Gestori e con le imprese soggetto attivo della necessaria regolazione, principi imprescindibili, tesi alla realizzazione di quanto fin qui detto.

Primo fra tutti, si richiede all'Assaeroporti e alle imprese da lei rappresentate un impegno all'applicazione del presente CCNL, in ogni settore riferibile al trasporto aereo all'interno del sedime aeroportuale da loro gestito, perché le attività svolte in tale luogo di lavoro sono attività specifiche, normativamente definite e per questo non assimilabili ad altri contratti, utilizzati in questi anni per lo più al fine di abbattere il costo del lavoro in un'ottica di dumping.

L'impegno del Gestore che gli deriva dal codice della navigazione quale responsabile del sedime aeroportuale, dovrebbe essere anche quello di monitorare e supervisionare l'applicazione del contratto nazionale di riferimento, funzionale a dirimere le distonie di sistema e a vincolare le società di loro diretta derivazione, quelle frutto di passate terziarizzazioni dei servizi aeroportuali e quelle in cui i gestori sono in parte o totalmente proprietari.

L'aumento costante dei passeggeri negli aeroporti italiani ha generato ricchezza e redditività solo ad alcuni segmenti e per questo motivo che si renderebbe necessaria una redistribuzione della stessa a tutti gli attori della filiera, aziende e lavoratori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

CLAUSOLA SOCIALE

L'estensione di una clausola sociale vincolante di volta in volta nei trasferimenti di attività o negli affidamenti ex novo delle stesse, acquisisce un ruolo strategico fondamentale. I Gestori, oltre a impegnarsi nella sua diretta applicazione vincolante, nei casi di parte attiva nel trasferimento, hanno l'obbligo di assumere anche il ruolo di funzione arbitrale e di controllo, nei casi di attivazione di clausole che non li coinvolgano direttamente. La funzione di regolatore e controllore non può essere derogata, deve acquisire forma e consistenza anche per via pattizia nel sistema contrattuale.

INQUADRAMENTO

Si chiede di attuare il lavoro svolto dalla commissione inquadramento, insediatasi, come previsto dal precedente rinnovo, durante la decorrenza del CCNL, e di rendere attuale la rivisitazione proposta delle figure di inquadramento principali, presenti nell'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento, non esaustivo, alle attività di Security, Safety, Assistance, Tesseramento e Formazione.

FORMAZIONE

Una sana progressione di carriera e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori come obiettivo complessivo e condiviso non possono prescindere da un costante accesso alla formazione continua, erogata all'interno dell'orario di lavoro, nei tempi, nei modi e nei contenuti da condividere in ambito aziendale, come nelle previsioni stesse di legge.

ADEGUAMENTO NORMATIVO MERCATO DEL LAVORO

Nel necessario adeguamento delle normative specifiche introdotte dal Dlgs. 81/2015 in materia di mercato del lavoro, si ritiene strategico condividere il principio generale che la tipologia prevalente di lavoro all'interno delle attività del settore deve essere il contratto a tempo indeterminato, in questo senso, il recepimento dovrà essere fatto nell'ottica di una stabilizzazione continua del lavoro, nell'intento reciproco delle Parti di assicurare stabilità, qualità e professionalità congiunta alle imprese e ai lavoratori.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL relativo al triennio 2017/2019 debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche contrattuali dei lavoratori del settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

Il valore degli aumenti deve fare riferimento a quanto negli altri contratti nazionali dei trasporti e nel resto del mondo del lavoro è diventato parte degli accordi sottoscritti.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura variabile della retribuzione.

Al fine di equiparare i trattamenti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, si richiede l'estensione, anche ai CTD delle eventuali forme retroattive o di una tantum, in proporzione ai periodi lavorati.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si ritiene necessaria un'ampia riflessione sul tema di contemperazione all'interno del CCNL dei diritti dei lavoratori alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare per le esigenze di cura familiare, e dall'altra parte delle necessità di flessibilità orarie delle specifiche attività aeroportuali.

Non è più rinviabile una mediazione delle due altrettanto giustificate necessità, l'occasione del rinnovo dovrà vedere realizzato uno sforzo di sintesi e la condivisione di soluzioni in tal senso.

PARTE SPECIFICA ASSOHANDLERS

La stesura della sezione specifica si è in realtà conclusa da pochi mesi e la scadenza del rinnovo lascia maggiore spazio ad un lavoro di consolidamento delle previsioni contrattuali in essa contenute. Lo sforzo, che si richiede alle Parti è quello di recuperare quanto si è dimostrato inefficace da un punto di vista attuativo nelle previsioni normative sottoscritte, soprattutto in tema di clausola sociale e della sua applicazione.

Come più volte denunciato la norma contrattuale in sé non realizza la correttezza dei trasferimenti di attività, in tema di salvaguardia occupazionale e di concorrenza leale, se tale norma non è concretamente riconosciuta ed applicata tra le imprese. In questo senso va potenziato e reso reciprocamente riconosciuto ed esigibile un sistema di misurazione univoco delle quantità di attività equiparabili alle quantità di lavoratori nei passaggi di attività di handling e merci, una necessaria salvaguardia salariale ed in particolare un sistema disincentivante che consentano la dissuasione nei confronti delle aziende che contravvengono a tale norma.

Tale sistema deve essere condiviso anche in protocolli di sito, specifici per le diverse realtà aeroportuali.

L'obiettivo di questo contratto diviene quindi una clausola sociale ancor meglio definita, insieme ad un modello specifico di sito da rendere applicabile in ogni singolo scalo.

Non è più accettabile una competizione tra le numerose aziende distribuite nei diversi scali giocata esclusivamente sul ribasso delle tariffe di assistenza e sul dumping salariale.

La tariffa del servizio deve poter essere definita in congruità con la sua realizzazione di qualità, dove la professionalità e la competenza dei lavoratori giochi un ruolo fondamentale in alternativa alla precarizzazione e alla scarsa formazione dei lavoratori atipici, scelti solo in un'ottica di risparmio e contrazione dei costi, e come tali mantenuti in un modo di perpetua incertezza di vita e inefficienza e degenerazione del prodotto reso all'utenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

CLAUSOLA SOCIALE

Per quanto sostenuto finora in premessa risulta evidente e necessaria che ancora una volta questa parte normativa della sezione specifica richiederà l'impegno delle Parti a migliorarla e renderla maggiormente esecutiva soprattutto tra le imprese, con il conseguente inserimento di un sistema disincentivante per le aziende che contravvengono a tale norma.

INQUADRAMENTO

Non è più rinviabile la rivisitazione /attuazione dell'inquadramento con riferimento alle attuali principali figure professionali nell'organizzazione del lavoro. Devono essere rafforzati i meccanismi di riconoscimento delle mansioni e attribuzioni ai diversi livelli, nella certezza dell'applicazione corretta e condivisa in ogni impresa della classificazione contrattuale. Prevedere un riconoscimento delle competenze informatiche aggiuntive, che in questi anni si sono sviluppate in diversi ambiti lavorativi.

E' necessaria anche una riflessione condivisa sulle attività specifiche all'interno della sezione, in un'ottica inclusiva di imprese di servizi non esclusivamente di handling.

FORMAZIONE E QUALIFICHE

Una sana progressione di carriera e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori come obiettivo complessivo e condiviso non possono prescindere da un costante accesso alla formazione continua, erogata all'interno dell'orario di lavoro, nei tempi, nei modi e nei contenuti da condividere in ambito aziendale, come nelle previsioni stesse di legge.

ADEGUAMENTO NORMATIVO MERCATO DEL LAVORO

Il necessario adeguamento apportato nella precedente stesura della sezione delle normative specifiche introdotte dal Dlgs. 81/2015 in materia di mercato del lavoro, deve in questo rinnovo veder condividere il principio generale che la tipologia prevalente di lavoro all'interno delle attività del settore deve essere il contratto a tempo indeterminato, in questo senso, il rinnovo della specifica sezione dovrà essere fatto nell'ottica di una stabilizzazione continua del lavoro, nell'intento reciproco delle Parti di assicurare stabilità, qualità e professionalità congiunta alle imprese e ai lavoratori.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche contrattuali dei lavoratori del settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto

delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura variabile della retribuzione.

Al fine di equiparare i trattamenti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, si richiede l'estensione, anche ai CTD delle eventuali forme retroattive o di una tantum, in proporzione ai periodi lavorati.

Il valore degli aumenti deve fare riferimento a quanto negli altri contratti nazionali dei trasporti e nel resto del mondo del lavoro è diventato parte degli accordi sottoscritti.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si ritiene necessaria un'ampia riflessione sul tema di contemperazione all'interno del CCNL dei diritti dei lavoratori alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare per le esigenze di cura familiare.

Non è più rinviabile una mediazione delle due altrettanto giustificate e contrapposte necessità, l'occasione del rinnovo dovrà vedere realizzato uno sforzo di sintesi e la condivisione di soluzioni in tal senso.

ORARIO DI LAVORO

Sarà necessario condividere alcune precisazioni inerenti le flessibilità introdotte nel precedente rinnovo, questo soprattutto in quanto l'applicazione dell'automatismo contrattuale non è risultato uniforme nelle differenti imprese. Ad esempio programmazione delle ore/giornate in regime di flessibilità all'interno di un periodo consecutivo di ferie, oppure utilizzo delle ore di flessibilità durante i sabati e le domeniche, previsione che risultava esclusa dalle Parti all'atto della definizione della norma contrattuale, o altro che comunque necessità di un chiarimento.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Alla luce delle novità introdotte nel passato rinnovo in tema di doveri del dipendente, non è più rinviabile la rielaborazione del testo sui provvedimenti disciplinari in un'ottica, procedurale e tempistica, maggiormente codificata delle mere previsioni di legge, in particolare in merito all'art.7 della Legge 300/70. Si esprime anche la necessità di individuare momenti conciliativi ulteriori rispetto alla Legge, ciò al fine di evitare contenziosi legali dispendiosi e lesivi delle corrette relazioni industriali.

REFEZIONE

Vista l'interpretazione equivoca, sul tema refezione per il personale part time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, si rende necessaria una rivisitazione/aggiornamento della norma.

SANITÀ INTEGRATIVA

Fermo restando quanto previsto nella parte generale, occorre dotare anche il personale delle aziende di handlers di questo importante istituto, per far fronte alle crescenti necessità di cure e prevenzione ad integrazione del sistema sanitario pubblico.

PARTE SPECIFICA FAIRO

L'estenuante fase relativa al rinnovo della parte specifica sezione FAIRO si è conclusa il 6 maggio 2016.

Nonostante le enormi difficoltà incontrate in tutto il percorso negoziale, le parti sociali sono comunque riuscite a chiudere questa sezione recependo in gran parte le previsioni normative derivanti dalla nuova disciplina del lavoro contemplate dalla legge 183/2014 e dai decreti attuativi sul mercato del lavoro risultati necessari per il completando del testo finale.

Si può dunque affermare, che rispetto alle altre sezioni del CCNL del Trasporto Aereo, la sezione FAIRO sia già in una fase normativa avanzata, sebbene alcuni articoli della recente sezione necessitino di un attento e puntuale approfondimento.

L'interesse del Sindacato è quello di sostenere un contratto capace di tutelare l'insieme del lavoro rispetto a un comparto che ha subito una profonda trasformazione, passando dal monopolio alla liberalizzazione, per costruire una prospettiva di più ampio respiro e superare il dumping sociale e contrattuale.

La realizzazione del contratto nazionale di settore per il personale di terra, anche se in forma pattizia, ha costituito un punto di partenza importante per la necessaria architettura di regole di cui il sistema ha bisogno e dovrà essere lo strumento per gli accordi di confluenza ed armonizzazione nel CCNL per l'intera filiera del trasporto aereo.

La nostra missione principale è pertanto quella di elaborare un testo che preveda al suo interno alcuni elementi fondamentali, a tutela del reddito e della salvaguardia dell'impiego.

Partendo da questa prospettiva, l'area di proposte su cui dovremo concentrare le nostre energie nella futura azione negoziale, in aggiunta alle linee programmatiche già condivise e inoltrate alle associazioni il 23 giugno dalle Segreterie Nazionali, risultano essere le seguenti,

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario un intervento sui seguenti punti:

CLAUSOLA SOCIALE

Per quanto sostenuto in premessa risulta evidente che ancora una volta questa parte normativa della sezione specifica richiederà l'impegno delle Parti a migliorarla e renderla maggiormente esecutiva soprattutto tra le imprese.

ADEGUAMENTO NORMATIVO MERCATO DEL LAVORO

Nel necessario adeguamento delle normative specifiche introdotte dal D.lgs. 81/2015 in materia di mercato del lavoro, si ritiene strategico condividere il principio generale che la tipologia prevalente di lavoro all'interno delle attività del settore deve essere il contratto a tempo indeterminato, in questo senso, il recepimento dovrà essere fatto nell'ottica di una stabilizzazione continua del lavoro, nell'intento reciproco delle Parti di assicurare stabilità, qualità e professionalità congiunta alle imprese e ai lavoratori.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Si ritiene in merito all'intervenuta disciplina legislativa richiamata con il D.lgs. 80/2015 riservare un'ampia riflessione al tema di contemperazione all'interno del CCNL dei diritti dei lavoratori che dovranno essere regolati al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare tenendo in considerazione le esigenze di cura familiare e dall'altra parte preservando le necessità di flessibilità orarie da convenire per le specifiche attività aeroportuali.

DISCIPLINA DI TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'

Si evidenzia la necessità di un approfondimento della disciplina di questo istituto al fine di valorizzare le integrazioni economiche in favore di lavoratori/lavoratrici risultanti iscritti al Fondo di Previdenza Complementare Prevaer.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo del CCNL relativo al triennio 2017/2019 debba contenere un recupero effettivo della capacità di acquisto degli stipendi e delle spettanze economiche contrattuali dei lavoratori del settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

Il valore degli aumenti deve fare riferimento a quanto negli altri contratti nazionali dei trasporti e nel resto del mondo del lavoro è diventato parte degli accordi sottoscritti.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura variabile della retribuzione.

Federazioni Nazionali

Al fine di equiparare i trattamenti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, si richiede l'estensione, anche ai CTD delle eventuali forme retroattive o di una tantum, in proporzione ai periodi lavorati.

PARTE SPECIFICA FEDERCATERING

Dopo la firma della sezione specifica del Catering l'associazione Assocatering ha riscontrato al suo interno una profonda crisi che si ultimava con il definitivo scioglimento della stessa.

Durante l'attesa, che si ristabilissero le corrette relazioni sindacali con la nuova associazione di categoria, Federcatering, il settore della ristorazione di bordo ha continuato ad essere investito da una forte crisi per la riduzione dei propri servizi, in particolare sui voli di corto e medio raggio, mentre è stata aumentata l'offerta alla propria clientela nei voli di lungo raggio.

Alla luce di quanto sopra le società di catering, hanno al contempo diversificato ed allargato le proprie attività e per questo riteniamo necessario un adeguamento dell'impianto normativo e l'inclusione di tutte le attività.

Riteniamo necessario a titolo esemplificativo, e non esaustivo, un intervento sui seguenti punti:

CLAUSOLA SOCIALE

Riteniamo necessario migliorare e rendere l'esigibilità della stessa tra le società, rivisitando gli attuali meccanismi di applicazione, con il conseguente inserimento di un sistema disincentivante per le aziende che contravvengono a tale norma.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il rinnovo di questa parte specifica debba contenere un recupero effettivo salariale in linea con il settore, determinato sulla base di criteri che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, degli indicatori di crescita economica e dell'andamento del settore.

A supporto di quanto sopra si ritiene necessario intervenire sulla rivalutazione economica di alcuni istituti contrattuali attinenti alla struttura variabile della retribuzione.

Al fine di equiparare i trattamenti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, si richiede l'estensione, anche ai CTD delle eventuali forme retroattive o di una tantum, in proporzione ai periodi lavorati.

SCATTI ANZIANITA'

Si ritiene necessario una rivisitazione dei tempi di maturazione adeguandoli al comparto del trasporto aereo.

INQUADRAMENTO

Richiediamo la rivisitazione/attualizzazione dell'inquadramento delle principali figure professionali presenti nell'organizzazione del lavoro con particolare riferimento alle nuove attività ed ai tempi di attestazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO-MALATTIA-MATERNITA'

Livellamento con altre sezioni contrattuali

INDENNITA'

Rivisitazione delle indennità attuali, introdotte nel precedente contratto.