



Report # 11/2008

Il coraggio di trattare

E' ripreso in data 2 aprile il confronto sul tema del rinnovo del CCNL. Nell'ultima riunione tenutasi prima di Pasqua c'eravamo lasciati con la Società ferma alle sue necessità operative, tanto in termini di orario, quanto di richieste di flessibilizzazione dello stesso. Nonostante ciò, sull'aspetto economico nessuna proposta era stata avanzata dalla Società per compensare l'enorme sforzo richiesto ai lavoratori e, per quanta riguarda la produttività, registravamo un'indisponibilità della Società stessa a mantenere quei meccanismi virtuosi che avevano consentito ai dipendenti di percepire, a fronte di una crescita del traffico, adeguati controvalori economici. A tal proposito la nostra Federazione aveva richiesto alla Società di valutare attentamente le richieste del Sindacato e di presentarsi al tavolo con proposte sostenibili in termini operativi e di remunerazione.

Nella giornata di ieri la Delegazione Aziendale ha rotto gli indugi entrando finalmente nel merito del confronto e avanzando alcune proposte di indirizzo che sono già alla nostra attenzione e che di seguito andiamo ad elencare.

Sarebbe intenzione della Società mantenere invariato l'attuale monte orario complessivo pari a 1825 ore con un impiego operativo pari a 136 ore/30 gg (1654 ore annue) comprensivo di reperibilità programmata x 12 mesi e attività di continuous training (nei periodi dell'anno di minor domanda di traffico); le restanti 171 ore annue comprensive di attività di overlap, acquisizione dati, autoaggiornamento, visita medica vanno a completare la resa oraria ordinaria.

Per quanto concerne la reperibilità programmata e remunerata, individuata nel turno mensile, la Società si riserva con un congruo anticipo di comunicare al dipendente la fase di turno (mattina, pomeriggio o notte) da prestare secondo le necessità aziendali che si manifesteranno.

A fronte di tale richiesta la Società vorrebbe apprezzare le 16 ore attraverso un incremento percentuale del 15 % del valore medio delle due fasce delle attuali prestazioni ed erogarlo sulla voce Indennità di Controllo (pensionabile al 60% e al quale andrà sommata l'attuale Indennità di turno); oltre la 136° ora e fino alla 152°, per chi si renda disponibile, corrispondere il valore dell'importo della tabella rivalutata sottoforma di straordinario.

La Società ha inoltre proposto di risolvere la questione del personale Quadro, per quanto riguarda la parte ordinamentale, con la distribuzione di 60 punti parametrici nell'arco del quadriennio (30 punti dal 31/12/2007 e gli altri 30 punti prima della fine della vigenza contrattuale). Inoltre la rivalutazione delle ore per il personale operativo sarà distribuita anche per il personale quadro; ritiene, al tempo stesso, che i nuovi supervisor rientrino all'interno della categoria garantendo comunque lo stesso livello retributivo.

Per quanto attiene al personale neoassunto la Società ha comunicato che la stima dell'accorciamento dei dodici anni, per il recupero del superminimo della ristrutturazione salariale, è di 1.700.000€ per ogni anno di accorciamento e che quindi per l'Enav vanno recuperati da altre partite. Diciamo subito che abbiamo contestato alla Società tale importo in quanto non ci ha pienamente convinto il metodo di calcolo usato.

Infine l'Azienda ha affrontato il tema del PdR in maniera non chiaramente esaustiva, ma facendo capire che comunque la base del 2007, se ripetuta in termini di uds prodotte, non è in discussione. Il meccanismo di accrescimento di questo importo non è stato ben definito, comunque l'intenzione è quella di riproporre una forchetta entro il quale riconoscere le variazioni delle uds.

Dopo l'ipotesi iniziale della Società, l'atteggiamento profondamente critico di ATM-PP, ma mai isterico (siamo stati sempre presenti costruttivamente al tavolo) ha prodotto una rimodulazione che nella sostanza non sposa interamente la nostra filosofia, ma coglie in parte gli obiettivi da noi indicati come ad esempio riconoscimenti economici al di fuori dell'inflazione, senza destabilizzare l'orario di lavoro. L'identificazione poi, di una voce professionale sulla quale riversare le quantità economiche delle 16 ore, è senza dubbio un ulteriore valore aggiunto.

Pur essendo ancora carente, la proposta rappresenta comunque una base di partenza dalla quale far decollare la trattativa e di conseguenza abbiamo confermato la nostra disponibilità sul percorso, mentre, viceversa, altri si sono fatti prendere dagli isterismi e, dichiarandosi indisponibili, hanno comunicato l'apertura di vertenza.

La cosa è quantomeno inspiegabile perché oltre ad un ridimensionamento delle richieste aziendali, in quanto si è passati da un orario mensile di 136 ore più reperibilità ad un orario di 136 comprensive di reperibilità (oltre che del continuous training), abbiamo per la prima volta avuto una quantificazione del riconoscimento economico che, seppur ancora non soddisfacente è, come detto, un primo passo importante per l'avvio di una trattativa serrata volta alla chiusura del contratto.

D'altronde lo avevamo detto sin dall'inizio che questa trattativa si svolge al contrario rispetto ai normali canoni e restando in attesa degli sviluppi ci chiediamo: la necessità è quella di salarizzare le ore o i soldi?

Roma, 03 aprile 2008

Federazione ATM-PP

Federazione ATM-PP

Via delle Rupicole 85/87 - 00169 Roma - Tel. 06261687 - Fax 0623269597 - segreteria@atmpp.it



SACTA
sacta@atmpp.it



LICTA
licta@atmpp.it



ANPCAT
anpcat@atmpp.it



CILA-AV
cila-av@atmpp.it