



Trasporti

Riposi Immovibili



Nazionale, 26/10/2015

Abbiamo appreso con soddisfazione l'esito positivo di una delle cause per contestare a Cai l'articolo 21 del CCL del 2008, causa intrapresa da un nostro collega assistente di volo nei confronti dell'azienda nel 2012. La situazione nasceva dal rifiuto del lavoratore a essere impiegato nel giorno di riposo mobile al termine della riserva programmata.

Senza entrare in spiegazioni tecniche sull'argomento vogliamo ripetere il nostro compiacimento nell'apprendere l'esito di questa controversia legale motivato in primo luogo dal fatto che siamo convinti che il lavoratore avesse ragione nel merito ma soprattutto perché questo giudizio ci ripaga di quanto accaduto allo start up di Cai...

Il fatto quotidiano, tra gli altri organi di stampa, ha illustrato bene la materia dibattuta in sede civile e come organizzazione, in larga parte abbiamo apprezzato e condiviso l'articolo; quello che però dobbiamo necessariamente riaffermare, è che si parli di otto sindacati silenti riguardo a questa vicenda. Non si tratta d'inutile puntiglio.

Vogliamo ricordare a tutti che quando fu siglato il contratto CAI i Sindacati seduti ai

tavoli erano si otto, ma di questi solo sette firmarono l'accordo, l'USB, proprio per l'introduzione nel CCL 2008 di alcune norme fortemente peggiorative, tra queste quella dei riposi mobili, decise di non sottoscrivere il contratto. In questi anni USB ha continuamente notificato all'azienda l'illegittimità dell'applicazione della norma.

Per questa scelta l'organizzazione fu estromessa dal panorama della sindacale in Alitalia Cai e furono poi pesantemente colpiti i delegati più rappresentativi dovendo subire la mancata assunzione. Mettere sullo stesso piano chi ha firmato norme illegittime con chi ha rifiutato, nel momento della sua maggiore forza, pagando però un prezzo altissimo non è moralmente accettabile e, consentitecelo, è un oltraggio verso chi è arrivato a perdere il lavoro pur di mantenere correttezza e onestà. Solo vincendo il ricorso per comportamento antisindacale avverso la CAI, la struttura USB è stata riammessa alle trattative per obbligo del giudice.

La mobilità dei riposi ha comportato conseguenze corpose...ha permesso alla Cai di assumere molte meno persone di quelle che erano realmente necessarie ed ha procurato danni economici ed esistenziali agli assistenti di volo in forza. Stiamo valutando come sia possibile ricorrere legalmente, nei prossimi giorni potremo essere più chiari su questa materia.

Lo diciamo chiaramente, oggi le stesse regole normano il contratto integrativo Cai del 16 luglio 2014. Questo sì, firmato dall'USB, nell'epoca del passaggio tra Cai e Sai, per evitare ai propri iscritti altre umiliazioni e discriminazioni. Di questo ci siamo assunti ogni responsabilità. Oggi se ancora c'è un'organizzazione che ha affrontato un lungo travaglio ma che può difendere i lavoratori nella più totale indipendenza, pronta a mantenere fede ai suoi valori di solidarietà e di unità è anche per le ferite mai rimarginate di quel lontano 2008.

Non rinunciamo quindi alla battaglia sulla certezza del riposo e per altre fattispecie contrattuali.

Dopo questa doverosa precisazione passiamo agli sviluppi di questa sentenza.

Il Giudice ha dichiarato inammissibili e illegittimi 2 commi dell'articoli 21 e 26 del CCL Cai 2008, parte articolo che norma i Riposi, questi due commi recitano testualmente:

" Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo e tre nel periodo invernale devono essere considerati inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste dell'Assistente di volo, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative (COMMA 3).

L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, rinviare o cancellare un numero massimo di quattro riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi movibili (COMMA 4)"

Questi sono gli unici capoversi che normano i riposi movibili che appunto furono istituiti mediante questi due commi; venendo questi ultimi cancellati dalla sentenza, i riposi movibili non esisterebbero più poiché non vi è traccia degli stessi in nessun'altra parte del contratto.

Usiamo il condizionale perché non siamo certi che l'Azienda si uniformerà a questa sentenza.

Ricordiamo ora brevemente le previsioni del Dlgs 185/2005 all'art 5 in tema di riposi.

1. Fermo restando quanto disposto all'articolo 4 in materia di ferie, al personale di volo dell'aviazione civile vengono assegnati giorni liberi da ogni tipo di servizio e di riserva, comunicati preventivamente dal datore di lavoro, nella misura di almeno 7 giorni locali per ciascun mese di calendario e comunque di almeno 96 giorni locali per ciascun anno di calendario, che possono comprendere eventuali periodi di riposo prescritti dalla legislazione vigente.

2. I contratti collettivi di lavoro stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono stabilire le modalità di fruizione proporzionale delle giornate di riposo di cui al comma 1.

Abbiamo avviato il confronto con l'ufficio legale USB e sarà richiesto un immediato incontro alla controparte per riaffermare, ancora una volta la contestazione all'Azienda su quest'applicazione e richiamarla alla corretta attuazione delle normative di legge.

Ora si tratta di lavorare per far sì che la vittoria tecnica sia utilizzata e disponibile per

tutti naviganti e che le pressioni per la certezza del riposo siano condivise.

E' chiaro che tutte le organizzazioni sindacali dovranno prendere atto di questa notizia.

Per quello che riguarda la nostra sigla indichiamo sin da ora attivi dei lavoratori presso la sede di via Giovanni Cena a Fiumicino che si svolgeranno lunedì 26 ottobre e mercoledì 28 ottobre dalle ore 10.00. Le riunioni sono aperte a tutti i lavoratori e a tutte le rappresentanze aziendali che vorranno partecipare.

RSA AA/VV Alitalia Sai

Fiumicino, 23 ottobre 2015 USB Lavoro Privato