



Trasporti

Assistenti di Volo Gruppo Alitalia Sai. Il bisogno di voltare pagina



Nazionale, 10/03/2015

I lavoratori Alitalia sono entrati per la terza volta nella travagliata storia della più grande compagnia aerea italiana, ma che ora sembra partire da presupposti finalmente diversi da quelli del passato.

Durante l'incontro di venerdì scorso, la dirigenza ha illustrato, o meglio confermato, le linee guida del prossimo futuro, parlando di nuovi aerei che dovrebbero arrivare, di nuove rotte che si concentreranno su direttrici di lungo raggio, di uno sviluppo, anche se dai contorni ancora incerti, che dovrebbe traghettare finalmente i lavoratori di quest'azienda lontano dalle difficoltà.

Notizie di questo genere non si ricevevano da almeno quindici anni, dai tempi lontani della fallita alleanza con KLM, dopo la quale si è aperta una lunga agonia durata fino alla fine del 2014.

Noi partiamo dalla convinzione che nessuna delle sigle sindacali sia ancora in grado di decifrare come sarà la nuova realtà, soprattutto quando abbiamo davanti il Board dove troviamo concentrate le leve più importanti nelle mani dei manager anglosassoni con ben altre concezioni delle relazioni e del lavoro.

Partiamo dalle dichiarazioni ascoltate durante la riunione che parlano apertamente di una nuova fase delle relazioni che si ponga in discontinuità con il passato. Ebbene, noi pensiamo che per voltare pagina, cosa di cui c'è il massimo bisogno, sia doveroso prima di chiudere la precedente, imparare le lezioni che vengono dal brutto passato. Soprattutto, c'è un dannato bisogno che questa categoria si attrezzi per affrontare questa nuova storia concentrandosi sugli aspetti più importanti.

Iniziamo da quello che è un argomento caldo che sta a cuore a molti colleghi: le RSU. Tanto per evitare equivoci e amnesie, vogliamo ricordare che USB è da sempre favorevole alla rappresentanza unitaria di questa categoria ed è stato protagonista di una battaglia sanguinosa con l'allora A.D. Cimoli (no comment...) per sbloccare l'indizione impedita da veti aziendali e sindacali.

Corre però l'obbligo, proprio per completezza d'informazione, di ribadire quanto questa forma di rappresentanza sia stata stravolta dall'accordo del 10 gennaio 2014 tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria:

È stato introdotto il principio di validità "erga omnes" dei contratti e degli accordi stabiliti con la maggioranza del 50%+1 delle RSU elette, ovvero l'inappellabilità per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro adesione o meno alle sigle firmatarie e del contenuto degli stessi; Allo stesso tempo, le sigle sindacali che accettano queste regole sanciscono di non impugnare o scioperare su accordi e contratti raggiunti sempre con il medesimo criterio, anche se valutati deleteri per i loro rappresentati con la previsione di sanzioni e provvedimenti disciplinari in caso di disobbedienza e di conflitto;

Se non si è firmatari di contratto, l'unica possibilità di partecipare alle RSU è accettare senza modo di eluderle e pedissequamente queste regole. Non c'è scampo.

Questi sono i motivi che hanno spinto USB a impugnare presso il tribunale di Roma quest'accordo perché lesivo dei diritti garantiti dalla costituzione e di cui non siamo certo entusiasti. La sentenza è prevista arrivare entro i prossimi mesi.

Detto ciò, riteniamo che dobbiamo cogliere che le RSU possano servire a far uscire questa categoria dalla palude sindacale in cui è impantanata da anni; per questo USB non si tirerà indietro e, ancora scampo di equivoci, ribadiamo che USB parteciperà alle elezioni RSU in quanto firmataria del CCNL applicato al Gruppo Alitalia Sai, come previsto dallo stesso testo unico e senza l'obbligo di dividerne quanto previsto. La cosa più importante è, però, comprendere che le RSU non sono un obiettivo, ma uno strumento a disposizione dei lavoratori che dovranno scegliere i propri delegati secondo i contenuti e a mete prefissate, altrimenti saremo di nuovo punto e a capo.

USB avvia da oggi quindi una campagna per arrivare alle elezioni RSU con un programma d'intenti chiari e condivisi dai lavoratori.

Non conosciamo ancora i modi e gli strumenti con i quali l'azienda intenda gestire le categorie a partire dalla nostra, ma abbiamo la storica tendenza a essere diffidenti.

Il sindacato degli Assistenti di Volo deve rivendicare il recupero di una normalità che nel passato recente è stata negata da violente ristrutturazioni e che porti questa categoria a uscire dalla perenne emergenza, concentrandosi sugli aspetti più importanti sui quali non deve fare sconti a nessuno.

Noi ne segnaliamo tre in ordine di priorità:

L'occupazione è il primo e più importante criterio di misurazione della normalità di una

categoria. Salvaguardare l'occupazione adesso e per il futuro, partendo prima di tutto dal recupero delle ferite del passato per finire al superamento nel medio termine del regime di solidarieta? difensiva, e? quindi la principale emergenza a cui siamo chiamati.

La tutela del salario, dei diritti previsti dal contratto e dalle leggi e di norme d'impiego trasparenti e poco interpretabili e? l'altro argomento su cui il sindacato si deve impegnare fortemente. Cio? passa prima di tutto attraverso il recupero delle ore di volo ma anche attraverso il riallineamento da subito dei colleghi di Cityliner, gia? argomento di trattativa in corso, e in previsione, dei piu? giovani e meno tutelati, per finire allo sforzo di avere la massima trasparenza e condivisione di tutto quello che spetta a ogni singolo lavoratore; La gestione di una categoria con un'eta? media non piu? tenera e? un'altra questione da non sottovalutare, soprattutto con manager abituati, alla direzione di personale molto piu? giovane. Cio? significa che dobbiamo porre il tema della conduzione attenta di persone che sono certamente capaci di dare il massimo a bordo nell'ottica del "cliente" tanto cara a Hogan, ma che non possono essere spremute come limoni: c'e? bisogno di utilizzare strumenti come il part-time, ma va segnalata anche l'esigibilita? dei propri riposi mensili, la necessita? di una turnazione equilibrata senza picchi d'attivit? ingiustificati, una distribuzione delle ferie che consenta il recupero nelle stagioni di massima produttivit?.

Questi sono tre macro temi complementari, e tengono se sono legati l'uno all'altro.

Una categoria che non tutela i propri livelli occupazionali non si conquista quella dignita?. La dignita? e? l'unico modo per ottenere il riconoscimento dalla controparte e senza di questo non si puo? difendere il proprio ruolo e quindi il salario. Questo vale a maggior ragione se all'interno delle categorie i giovani assunti diventano competitivi rispetto agli anziani come vorrebbe oggi il Job's Act.

Questa e? la lezione che dobbiamo imparare dal recente passato: senza solidarieta? e? assolutamente inutile parlare di ricostruzione e di crescita professionale ed e? questo il progetto per fare le RSU. Altrimenti si corre il serio rischio di consegnarsi mani e piedi legati ai soliti noti, perpetrando il sistema che ha pesantemente condizionato gli ultimi sette anni. A noi sembra che i movimenti di colleghi recentemente costituiti siano stati utilizzati da qualche sigla, per vincere i congressi e scaricati subito dopo, mentre altri sono impegnati in una sterile lotta di potere per interessi che ci sembrano molto lontani dalle reali necessita? degli Assistenti di Volo.

Bisogna ricostruire su basi nuove e diverse, con umilta? ma senza rinunciare ai propri principi puntando ai temi essenziali e al conflitto se ce n'e? bisogno. Questo e? quello che USB vuole fare e per il quale s'impegna.

Fiumicino, 10 marzo 2015

USB Lavoro Privato