

Para-digma

Mercoledì 27 siamo stati convocati dalla Società per affrontare il tema della Summer 2019. Molti ci hanno chiesto del perché Enav abbia voluto trattare l'argomento Estate in anticipo rispetto a quanto successo negli anni scorsi. Forse la spiegazione ci è stata fornita indirettamente dal Direttore Paggetti dicendo che ha di recente partecipato ad una riunione con gli altri provider a Bruxelles dove sono emerse tutte le criticità attese per la prossima stagione estiva. Senza interventi il ritardo Europeo sarebbe di 4 minuti medi per ogni volo assistito, un'enormità. Ricordiamo che il target massimo per l'Italia è fissato a 0,11 minuti medi per volo. Con gli interventi di rerouting e level capping il ritardo medio scenderebbe a 2,3 minuti per ogni volo.

E' evidente la criticità e quindi la necessità di avere un planning in anticipo dato che probabilmente anche Enav quest'anno dovrà emettere delle restrizioni. Non ci stanchiamo di sottolineare che questo è il frutto della scellerata politica comunitaria di abbattere i costi e che invoglia i providers a rinunciare alle assunzioni in cambio di una tariffa sempre in discesa con un traffico che continua a salire. Anche per il prossimo Reference Period 2020-2024 le tariffe dovranno scendere mediamente del 2,3% ogni anno; ASSURDO.

Alla luce di tutto ciò la riunione è iniziata con l'annuncio della Società che era appena uscita la selezione per personale FISO esterno, dopo che quella interna era stata pubblicata qualche giorno prima e annunciando tra breve l'uscita della selezione per Previsori Meteo. Abbiamo raccomandato il massimo della velocità nel processo selettivo al fine di far partire velocemente i corsi che possano mettere in moto la macchina delle professionalizzazioni e quindi anche dei trasferimenti verso gli enti che riscontrano le maggiori criticità.

Dopo di che la delegazione aziendale ha esplicitato la sua richiesta di "allocare il personale in maniera funzionale alla domanda di traffico allontanandosi dal vecchio paradigma dei numeri minimi attraverso un'allocazione efficace e flessibile delle risorse" il tutto ovviamente cercando di limitare l'emissione dei flussi.

La nostra posizione è stata quella di sottolineare che ancora una volta viene chiesto uno sforzo al personale operativo, senza che ci si sia preparati per tempo. Gli accordi di luglio scorso prevedevano che le prime assunzioni ci sarebbero dovute essere entro dicembre 2018. Non ci si può presentare chiedendo flessibilità, ma si deve correre nel recuperare il tempo perso per dimensionare il personale adeguatamente. Basta con selezioni stitiche che non incentivano il personale a professionalizzarsi, basta con selezioni che tagliano fuori alcune categorie di (vedi gli AMO). La questione estate deve essere affrontata da Enav, sia per le Torri che per gli APP che per gli ACC, con l'approccio di chi è in difetto e non di chi vuole introdurre schemi e novità non accettabili.

Quindi la nostra Road Map è stata quella di proporre l'assunzione di quanto più personale FISO negli AFIU per spostare i FISO, attualmente basso traffico, verso gli ACC (intercettando il contratto strategico) e di conseguenza impiegare tutti i CTA ai settori e

non qualcuno ai FIC. Per le Torri e gli altri servizi operativi usare tutti gli strumenti contrattuali per coprire tutte le posizioni, evitando di stressare oltremodo il personale, esponendolo a carichi di lavoro borderline per una stagione lunga che ormai finisce oltre la metà di ottobre.

Ci siamo quindi aggiornati alla settimana entrante con l'impegno della Società a fornirci una programmazione dettagliata di tutte le selezioni, formazioni e assunzioni. Solo dopo saremo pronti ad affrontare l'argomento estate, altrimenti rimarremmo con il tarlo che da un po' di tempo abbiamo in testa, ovvero che non si ha intenzione di fare le assunzioni finché non si parte con il Piano Industriale.

A fine incontro la Società ci ha presentato l'uscita del bando di mobilità geografica, valido per i 4 ACC e riservato a chi appartiene agli impianti strategici. Abbiamo chiesto che uscisse la mobilità anche per coloro che sono sugli impianti basso traffico e la dirigenza ci ha risposto di farci tutti portavoce della volontà di uscire con la mobilità, aperta a tutti, dopo la conclusione di questa dedicata ai 4 ACC.

PENSIONI

Come molti avranno avuto modo di sapere, in questa settimana al Senato è stato approvato con atto n. 1018 il D.L. 4/2019 (disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e pensioni). Questo decreto contiene la tanto agognata equiparazione, per l'accesso alla pensione, del personale operativo ex Inpdap con il personale Inps. Infatti è stato stabilito per tutti il limite dei 60 anni come età anagrafica per poter accedere al trattamento di quiescenza.

Peccato che l'intervento è stato maldestro e la cancellazione del comma 3 dell'art. 1 della legge 149/1997 ha prodotto due gravi problemi.

3. *Ai fini del conseguimento dell'età pensionabile e dell'applicazione dei coefficienti di trasformazione previsti rispettivamente ai commi 20 e 6 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, ai dipendenti dell'ENAV in possesso di un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni alla data del 31 dicembre 1995, è consentito aggiungere alla propria età anagrafica, per un massimo di cinque anni, un anno ogni cinque anni interi di servizio effettivo complessivamente prestato nei profili professionali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 1990, n. 248. Il requisito dei cinque anni interi è elevato a sette anni interi per i profili professionali di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 5 della citata legge n. 248 del 1990.*

Il coefficiente di trasformazione ovvero la formula che converte quanto contribuito durante la propria vita lavorativa in assegno pensionistico, cioè l'importo della nostra pensione, viene decurtato dei 5 anni figurativi. Il sistema contributivo funziona, grosso modo, con il criterio di percepire quanto accantonato e rivalutato, dal giorno che si va in pensione fino al raggiungimento del limite di età di aspettativa media di vita (fissato per legge). Se vivi di più prendi più di quanto contribuito, altrimenti sei vissuto meno e hai avuto dallo Stato di conseguenza meno soldi. Se hai 60 anni al momento della pensione dividi il tuo montante accantonato per un coefficiente che tiene conto di 20/25 anni (in quanto



l'aspettativa media per un uomo è 80 anni e per una donna di 85 anni). Fino ad oggi il **comma 3**, come potete leggere sopra, permetteva di aggiungere 5 anni all'anzianità anagrafica e quindi eri considerato come un 65 enne e di conseguenza il montante diviso per 15/20 anni per avere l'importo della pensione annuale. C'è un abbattimento notevole (vicino al 20%) della pensione per ognuno di noi.

L'altro problema è per gli ex Inpdap che, a meno che non raggiungano i 43 anni di contribuzione (!!!), non potranno andare prima dei 60 anni come fino ad oggi avvenuto ed incentivato.

Faremo di tutto per far modificare l'abolizione di tale fondamentale comma durante il passaggio alla Camera e non escludiamo la proclamazione (sentite anche le altre OO.SS.) di uno sciopero a sostegno.

Roma, 02/03/2019

UNICA
Segreteria Nazionale