

## LETTERA APERTA AI LAVORATORI

Alle 15.50 di ieri 18 settembre, a seguito del ritiro dell'offerta da parte di Cai, abbiamo assistito a scene di esultanza e di gioia scandite dallo slogan *“meglio falliti che in mano ai banditi”*.

Incredulità, sgomento e disperazione sono stati i primi sentimenti che ci hanno assalito, incapaci come eravamo di interpretare una simile manifestazione.

Riteniamo infatti comunque inimmaginabile vedere dei lavoratori esultare innanzi allo spettro del fallimento.

In qualità di lavoratori e di sindacalisti siamo infatti convinti che la dignità di ciascuno di noi passi innanzi tutto attraverso la garanzia e la certezza di un lavoro, di un salario utile a garantire vita e sopravvivenza a sé stesso e alla propria famiglia.

Allo stesso modo riteniamo che la dignità di un uomo e del suo lavoro non possano e non debbano mai essere “merce” che qualcuno può pensare di comprare.

Nostro compito è stato quello, attimo per attimo, di provare ad ottemperare ad entrambe queste esigenze: certezza del lavoro in un contesto di dignità salariale e normativa.

Tenteremo di sintetizzare di seguito i fatti che si sono susseguiti a partire dal giorno 4 settembre, giorno nel quale Cai ha presentato il proprio progetto per acquisire Alitalia, al fine di fare chiarezza e per verificare se dopo un'attenta lettura saranno in tanti quelli che avranno ancora il desiderio di brindare o esultare.

Non vogliamo dimostrare a nessuno alcunché, convinti come siamo che in una simile vicenda i dubbi e le perplessità vadano anteposti alle certezze.

Noi ne avevamo solo una: evitare in tutti i modi il fallimento, garantire *in toto* i nostri salari, rispedire al mittente quella iniziale e vergognosa proposta contrattuale presentata, fortemente lesiva della nostra dignità e della nostra professionalità da subito definita **IRRICEVIBILE**.

Ognuno di voi, nella breve narrazione dei fatti che qui tenteremo di fare, sarà libero di non credere.

Noi tenteremo solo di mettere a disposizione delle vostre coscienze gli unici fatti reali sui quali è veramente possibile trarre conclusioni.

Questi fatti, sono costituiti esclusivamente dai pezzi di carta dai quali si è partiti e dai pezzi di carta che alla fine si è cercato di condividere.

Le chiacchiere, le strumentalizzazioni, le voci e le interpretazioni a questo punto smettono di avere qualsiasi tipo di valore se, come appare, le diverse “*verità*” su questi argomenti non aiutano a scongiurare la catastrofe di tutti i 20.000 lavoratori Alitalia.

Non ci affascina scoprire nelle prossime ore chi aveva ragione o torto, ci interessa in questo momento fornire spiegazioni chiare del perché abbiamo consegnato un segnale affermativo alla ultimissima proposta ricevuta.

Lo ripeteremo fino alla nausea: il fallimento, con la conseguente entrata in mobilità di 20.000 lavoratori senza che gli stessi potessero attivare gli ammortizzatori sociali che avrebbero mantenuto gli stipendi all'80% per 7 anni, era e rimane la più indegna delle soluzioni possibili.

Ripeteremo fino alla nausea che fin dall'inizio e con grande senso di responsabilità abbiamo sempre dichiarato che gli Assistenti di Volo, insieme alle altre categorie, sarebbero stati disponibili a fare dei sacrifici per permettere lo start-up della nuova azienda che nasceva dalle ceneri di Alitalia.

A questo punto vogliamo partire da quell'8 settembre, giorno in cui i vertici Cai ci hanno proposto il “**CONTRATTO DEI DIPENDENTI DELLA COMPAGNIA AEREA ITALIANA**”.

Quello era un vero e proprio contratto composto da circa 120 pagine che il segretario nazionale UGL Trasporti, il responsabile nazionale AA/VV e tutto il Dipartimento Assistenti di Volo hanno etichettato come irricevibile ed inadeguato, in quanto mancante di specificità e professionalità.

L'exasperazione degli interventi in tutte le aree contrattuali era solo in parte giustificata dal conseguimento che Cai si era data: aumento della produttività, flessibilità e riduzione dei costi. Sono invece emersi interventi che miravano semplicemente a distruggere la dignità degli Assistenti di Volo.

Per questo motivo abbiamo detto NO a quel contratto!

Di fronte a quello che è stato un vero muro eretto dai vertici Cai, abbiamo continuato a lavorare cercando un punto di mediazione e il percorso ci ha portati alla condivisione dell'ultimo documento che, a differenza del primo, non era un vero e proprio contratto ma era un accordo di massima, propedeutico ad una corretta stesura contrattuale, dove siamo riusciti ad eliminare una serie di elementi che rappresentavano un vero insulto alla categoria e dove siamo riusciti ad inserire delle tutele.

Proveremo a schematizzare il lavoro e le differenze tra la primissima e irricevibile proposta Cai e l'ultimissimo documento condiviso da Ugl, Cisl e Uil.

### **I nostri obiettivi in una vertenza così drammatica.**

- Salvare Alitalia ed i suoi 20.000 dipendenti
- Totali garanzie per tutti i lavoratori che avrebbero usufruito dell'attivazione della CIGS
- Totali garanzie salariali per tutti i lavoratori che continuavano l'attività lavorativa
- Inaccettabilità del contratto Assistenti di Volo proposto da CAI
- Garanzie occupazionali per tutti i colleghi CTD

### **Totali garanzie per tutti i lavoratori che avrebbero usufruito dell'attivazione della CIGS**

L'art. (VII) dell'accordo quadro, condiviso da Ugl, Cgil, Cisl e Uil recita:

*"...saranno attivati gli strumenti della cassa integrazione guadagni straordinaria e della modalità, previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia ed in particolare dal D.L. n 134/2008 che prevede un intervento di sostegno per complessivi 7 anni, di cui 4 di cigs e 3 di mobilità. Le tutele saranno incrementate con una indennità idonea **a far ottenere a ciascun lavoratore l'80% della retribuzione media percepita nei 12 mesi precedenti la collocazione in cigs o in mobilità...**"*

### **Totali garanzie salariali per tutti i lavoratori che continuavano l'attività lavorativa**

Il primo contratto Cai prevedeva che il salario mensile, per gli Assistenti di Volo, si riduceva del 30-35% e non prevedeva la 14° mensilità.

La mediazione ha portato alla condivisione nell'ultimo documento che **".....il trattamento mensile complessivo sarà non inferiore del 6-7% rispetto al trattamento oggi vigente a parità di ore volate"** e che sarebbe stata prevista anche la 14° mensilità.

Ciò significa che lo stipendio di riferimento sarebbe stato quello attuale decurtato delle suddette percentuali che, non essendo state individuate in maniera precisa, sarebbero state oggetto di ulteriore trattativa.

### **Garanzie occupazionali per tutti i colleghi CTD.**

L'Art. (VIII) dell'accordo quadro prevede **"...la deroga alla possibilità di attivare contratti a tempo determinato durante l'utilizzo della CIGS....."**

## **Inaccettabilità del contratto Assistenti di Volo proposto da CAI**

Di seguito alcuni punti che **prevedeva** il primo contratto proposto da Cai:

- Art. 8 - Obbligo di domicilio nel Comune o raggio di 50 chilometri della Base di lavoro. Condizione essenziale di rendere disponibile il numero del telefono fisso e mobile;
- Art. 9 - Durante il periodo di prova la risoluzione può avere luogo in qualsiasi momento senza preavviso né indennità; il trattamento economico nel periodo di prova è dovuto soltanto qualora la malattia e l'infortunio siano insorti per cause di servizio;
- Art. 11 - comma 3 Spostamento proprio periodo di part time su necessità tecnico organizzative dell'azienda con un preavviso di cinque giorni (prevista quotazione di incremento stipendio nel caso che l'azienda eserciti tale fattispecie). Per il part time orizzontale l'A/V non può rifiutare tale richiesta aziendale.
- Art. 13 - Pagamento divisa e obbligo della sua cura ed integrità.
- Art. 14 - L'Assistente di Volo Senior e l'Assistente di Volo hanno il compito di:
  - tenere in ordine la cabina passeggeri durante il volo (a titolo di esempio, ritirare i vassoi e i bicchieri, raccogliere oggetti e carte dal pavimento);
  - provvedere all'allestimento delle tasche dei sedili di ogni ordine e classe con riviste e/o depliant o altri materiali secondo le disposizioni della compagnia, nonché altre attività inerenti a bordo assegnate dall'Azienda.
- Art. 16 - Previsti passaggi soltanto per meritocrazia.
- Art. 17 - Possibilità di essere richiamato durante il periodo di ferie.
- Art. 20 - Possibilità da parte dell'Azienda di trasferire il personale con un preavviso di 30 giorni o anche senza preavviso.
- Art. 32 - L'assenza (anche per malattia, infortunio, aspettativa, ecc) programmata nel turno mensile assorbe 1 giorno di riposo ogni 3 giorni programmati.

**TUTTO QUESTO E' STATO CONSIDERATO DALLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE "INACCETTABILE" E LA TRATTATIVA HA PORTATO A CANCELLARE DEFINITIVAMENTE QUESTO INSULTO ALLA CATEGORIA DEGLI ASSISTENTI DI VOLO.**

Nell'ultima proposta contrattuale condivisa non si fa più riferimento al Contratto Cai ma è scritto esplicitamente che:

***“..per quanto non espressamente convenuto nel presente accordo, troverà applicazione la disciplina attualmente vigente per i dipendenti della società AIRONE. S.P.A.”***

Vi ricordiamo che il contratto di AIR ONE è stato rinnovato da poco tempo e contiene dei punti di forza addirittura migliori del contratto Alitalia ancora vigente.

Le aeree contenute nell'ultimissimo contratto condiviso, individuate come fonte di ulteriore flessibilità, sono:

- la presenza di una sola figura di Responsabile a bordo degli aeromobili,
- 30 giorni di ferie fino ad un massimo di 35,
- l'abolizione del trasporto equipaggi presso la base di servizio
- la previsione di conservazione del posto di lavoro per malattia per 12 mesi
- 30 giorni di riposo per trimestre, dei quali da maggio a ottobre 1 sarà considerato inamovibile e da novembre a marzo 2 saranno inamovibili (come da attuale normativa piloti Alitalia)

La normativa in riferimento ai modelli d'impiego farà riferimento alla normativa internazionale che già produce effetti positivi sull'attuale contratto Alitalia.

**Naturalmente questi erano dei temi che dovevano essere completamente discussi e articolati all'interno di una stesura di dettaglio del Contratto, che prendeva come normativa di riferimento l'esistente contratto AIR ONE.**

Consapevoli di aver agito per il meglio con la prospettiva di tutelare al massimo la categoria e consapevoli che la nostra categoria sarà chiamata a fare nuovi sacrifici, in qualità di Organizzazione Sindacale avevamo raggiunto obiettivi di tutela salariale, la possibilità di discutere nel prossimo futuro il contratto di categoria partendo da basi contrattuali già riconosciute (AIR ONE) e la certezza di poter attivare la CIGS per tutti coloro che ne usufruiranno.

Quello che in questo momento ci fa veramente male è vedere la nostra azienda in balia di un possibile disastro che potrebbe mettere “in ginocchio” tutti i lavoratori che ne fanno parte:

per questo noi non esultiamo e nemmeno brindiamo!

Roma, 19 settembre 2008

UGL TRASPORTI – Comparto Volo  
Segreteria Nazionale