



Un Contratto Nazionale per dare più tutele ai lavoratori del Trasporto Aereo

► PARTE GENERALE – SEZIONE ASSAEROPORTI ◀

Il lungo percorso avviato negli anni scorsi per la costruzione del contratto nazionale del trasporto aereo, giunto ormai al termine, chiama i lavoratori dell'intera filiera del trasporto aereo ad esprimersi per la validazione dello stesso, attraverso il **referendum che si terrà dal 9 al 13 ed il 15 dicembre 2014**.

Il trasporto aereo ha sempre visto, ben prima della liberalizzazione, solamente la presenza di contratti specifici e di singole imprese.

Un settore non regolato che ha affrontato la più grave crisi mai vissuta.

Oltre alle crisi aziendali più note quali Alitalia, Meridiana, Sea Handling, Ground Care, abbiamo assistito alla scomparsa della quasi totalità delle compagnie aeree nazionali, favorendo l'avvento delle Low Cost, ad una situazione di rischio chiusura per molte imprese di handling, ad un quadro di incertezza da cui non si è più usciti.

Questo pur in presenza di una ripresa del traffico aereo nel 2014 che non ha però ancora avuto effetti positivi sul lavoro.

In questo quadro, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, che sino a pochi anni fa era sconosciuto al trasporto aereo, ha riguardato circa 2/3 delle imprese del settore e circa la metà degli attuali occupati.

La costruzione del Contratto Nazionale ha quindi cercato di tenere insieme dentro un unico quadro di riferimento i lavoratori dell'intero settore, garantendo specificità e professionalità di ogni singola categoria

..... << **il nuovo CCNL è il riferimento regolatorio sul versante lavoro e si applica a tutto il personale di terra e di volo per l'intera industria del Trasporto Aereo** >> questo principio, contenuto nell'ambito di applicazione, è molto importante in un contesto caratterizzato da spinte all'azionalismo e alla volontà espressa di molte aziende di uscire dal contratto nazionale per farsi il proprio contratto aziendale di comodo e al ribasso.

Un contratto che ha avuto il passaggio fondamentale con la definizione di una parte generale comune e la progressiva definizione delle diverse sezioni in cui il contratto è suddiviso;

la parte Generale è stata sottoscritta il 2 agosto 2013 e a seguire, le quattro sezioni di seguito riportate: Assocontrol, Assocatering, Assaereo, Assaeroporti.

Per quanto riguarda Assohandler e Fairo ancora non si è giunti ad un'intesa.

Si è deciso quindi di aprire formale vertenza nei confronti delle aziende a loro associate e di portare al voto tutti i lavoratori sulla parte comune (compresi i lavoratori degli handlers e delle compagnie straniere) e sulle parti specifiche per ogni sezione.

La realizzazione del CCNL è solo il primo obiettivo di un percorso che deve proseguire rivendicando una riforma del settore che metta argine ad una concorrenza selvaggia e senza regole che tanti danni sta provocando.

- PARTE SPECIFICA GESTORI – ASSAEROPORTI -

I punti essenziali dell'intesa:

- **aumento contrattuale** nel triennio 2014/2016, incremento sui minimi tabellari in linea con altri rinnovi contrattuali del comparto: parametro medio **al 4° liv. di € 117,00 diviso in tre tranches, dall'1.9.2014 € 50,00; dall'1.7.2015 € 50,00 e dall'1.7.2016 € 17,00**. A questi vanno aggiunti gli effetti e i trascinalamenti su tutti gli istituti quali TFR, notturno, straordinario e festivi; L'aumento contrattuale corrisponde ad una percentuale del 9%, che è superiore alla media dell'inflazione nel triennio.
- **una tantum** per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al 31.8.2014 di **€800,00 erogati in un'unica soluzione**. Per i part-time riproporzionati pro quota in relazione al servizio prestato;
- **ex festività**: al fine di uniformare i diversi trattamenti sulla materia, le "festività soppresse" vengono sostituite con **4 giornate di ROL** da fruirsi anche a ore;



- **orario di lavoro:** al fine di uniformare tale materia con l'intera industria del trasporto aereo, l'orario massimo di lavoro settimanale per tutti è di 38 ore e 30' a partire dall'1.1.2015;
- **clausola sociale:** il combinato disposto delle norme di Parte Generale e Parte Specifica fanno della Clausola sociale uno strumento di forte tutela dell'occupazione nel caso di cambio da un operatore all'altro. La norma maggiormente esigibile e rafforzata rispetto alla precedente, garantisce la tutela contrattuale a tutti e si applica anche al subappalto, cosa unica nel mondo del lavoro. Le norme definiscono i criteri e le modalità del passaggio dei lavoratori sia a garanzia dell'occupazione ma anche a tutela dell'applicazione contrattuale, dei diritti acquisiti e delle condizioni economiche, in quanto la norma definisce esplicitamente che la clausola sociale è volta ad "evitare elementi distorsivi della libera concorrenza" tra un operatore e l'altro. Inoltre la normativa chiarisce che le modalità attuative vanno definite previo confronto con le RSA/RSU. Inoltre per la prima volta viene definito che il gestore aeroportuale nelle controversie deve avere un ruolo attivo e propositivo.
- **inquadramento:** istituita una Commissione Paritetica entro 60 giorni con il compito di rivisitare l'inquadramento con particolare riferimento alle figure professionali nuove e/o che hanno subito evoluzioni e cambiamenti (es. addetti alla sicurezza e altri);
- **previdenza complementare:** riconoscimento anche ai contratti a termine della possibilità di iscriversi ai fondi previdenziali (Prevaer) con un contributo aziendale pari al 2,50%;
- **ridefinizione dell'ex art. 23:** considerate le diverse interpretazioni e le molteplici applicazioni talvolta anche difformi nelle aziende, si è convenuto che la quantità complessiva annua venga corrisposta mensilmente come voce "ex art. 23" per tutto il personale a cui oggi viene erogata. Al personale nuovo assunto cui non viene corrisposta e che aderisce alla previdenza integrativa sarà incrementato dello 0,50 l'ammontare a carico dell'azienda (dal **2 al 2,50%**). La nuova normativa dà la possibilità al lavoratore di scegliere liberamente di mantenere la quota del 5% in busta paga mensilmente, oppure utilizzare il 5% al **Fondo di previdenza** ottenendo così importanti vantaggi fiscali;
- **welfare:** viene istituito il **Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa**. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già presenti. Il Fondo alimenta una polizza sanitaria che parte con contributo aziendale complessivo minimo di 120 euro annui per tutto il personale a tempo indeterminato e part-time e potrà essere incrementato aumentando le prestazioni sanitarie attraverso la contrattazione integrativa aziendale;
- **mercato del lavoro:** riscrittura di alcune parti alla luce delle variazioni legislative intervenute e recepimento della norma su apprendistato con la possibilità per le aziende di assumere lavoratori in mobilità, con contratto di apprendistato, senza il limite di età. Le norme contrattuali definite in Parte generale e in Parte specifica sul mercato del lavoro, sono state identificate in poche fattispecie, restringendo gli ambiti di applicazione e inserendo la percentuale massima di utilizzo per i contratti a termine in controtendenza con le leggi liberiste che non prevedono limitazioni. Questo al fine di ridurre il precariato negli aeroporti e favorire le stabilizzazioni.
- **Qualora il CCNL venisse ratificato con il referendum, l'una tantum di 800€ e gli arretrati sul minimo tabellare a partire da settembre, saranno erogati nel mese di gennaio.**

I risultati ottenuti rappresentano un passo importante non solo per il merito ma anche perché si è riusciti a respingere l'attacco posto in essere da alcune Aziende ad istituti contrattuali importanti come le maggiorazioni notturne e le relative fasce orarie che restano invariate e che sono una specificità per il settore del trasporto aereo.

LAVORATORI E LAVORATRICI

Pur in presenza di una crisi senza precedenti nella storia del trasporto aereo, si è riusciti comunque, a conseguire un risultato di mediazione apprezzabile.

E' per tali ragioni che vi invitiamo a ratificare e a rendere esigibile il contratto

VOTANDO

SI