

## Dalle FTL al nuovo Capitolo 7 del General Basic

Gentili Colleghi,

come ormai ben sapete, questi giorni sono caratterizzati da un susseguirsi di incontri con l'Azienda finalizzati a trovare una posizione comune in merito all'entrata in vigore del nuovo Regolamento 83/2014 (New FTL).

Al termine di ognuno di essi, come di consueto, siamo tutti "bombardati" dai soliti **proclami di altre sigle che molto promettono**, ma assai poco motivano; il "silenzio" che stiamo mantenendo sul tema non è di certo indice della nostra assenza, **ANZI...** stiamo semplicemente portando avanti le nostre motivazioni a tutela della Categoria senza proclami e populismo, **ma con grandissimo impegno**.

Proprio per l'**onestà** intellettuale e la **trasparenza** che ormai ci contraddistinguono, desideriamo "carpire" un momento del Vostro prezioso tempo, al fine di spiegare **dettagliatamente** cosa stia accadendo e quale sia **la nostra linea di pensiero**.

E' fuori discussione che le regolamentazioni inerenti le modalità di impiego del Personale Navigante, altro non sono che **la qualità della nostra vita**, e la **sicurezza nel nostro lavoro**; inoltre, essendo il nostro Contratto legato alla vigente normativa, applicando male quest'ultima si avrebbe indubbiamente uno stravolgimento del Contratto stesso.

Ecco quindi che questo delicato tema, **è per noi di primaria importanza!**

Ma perché tanti incontri e tanto clamore? Cercheremo di elencarVi in maniera dettagliata tutti i punti della "Draft Edition" del nuovo Capitolo 7 che, **a nostro avviso**, non sono coerenti con lo spirito della "normativa madre" e che **SOLO la nostra Organizzazione** ha evidenziato **e motivato**.

Vi sottolineiamo, prima di iniziare, che tutto quello che andremo ad evidenziare è al momento riferito al solo impianto normativo **e NON contrattuale** (di quest'ultimo punto parleremo in altra occasione). Iniziamo subito con gli argomenti "più semplici" ma di certo non meno importanti.

### **Meal Opportunity**



Vediamo innanzitutto cosa dice la "Normativa Originale":

## ORO.FTL.240 Nutrition

- (a) During the FDP there shall be the opportunity for a meal and drink in order to avoid any detriment to a crew member's performance, especially when the FDP exceeds 6 hours.
- (b) An operator shall specify in its operations manual how the crew member's nutrition during FDP is ensured.

Come potete ben vedere, si evince dal punto b) che l'Operatore deve garantire al Navigante l'opportunità di nutrirsi. Chi deve garantire l'opportunità? L'Operatore, e se ciò non bastasse andiamo a leggere la rispettiva AMC:

## AMC1 ORO.FTL.240 Nutrition

### Meal Opportunity

- (a) The operations manual should specify the minimum duration of the meal opportunity, when a meal opportunity is provided, in particular when the FDP encompasses the regular meal windows (e.g. if the FDP starts at 11:00 hours and ends at 22:00 hours meal opportunities for two meals should be given).
- (b) It should define the time frames in which a regular meal should be consumed in order not to alter the human needs for nutrition without affecting the crew member's body rhythms.

Come possiamo ben vedere al punto a), il General Basic (e quindi l'Operatore) DEVE indicare QUANDO il Navigante dovrà nutrirsi ed in quale momento del suo FDP questo potrà avvenire.

Riassumiamo:

E' responsabilità dell'Operatore garantire al Navigante l'opportunità di nutrirsi, e si dovrà indicare nel proprio Manuale quando il tempo che dovrà dedicare al pasto ricadrà nell'ambito del FDP a lui assegnato. ***Siamo tutti d'accordo?***

Andiamo quindi a leggere il nuovo Capitolo 7 alla sezione 7.1.15 "**Nutrition**":

The optimum times in which the meal can be consumed are established by the Commander and by the SCCM, as mutually agreed respectively with each Flight CM and Cabin CM, in order not to alter the human needs for nutrition without affecting the CM's body rhythms.

Leggendo sopra, per la Compagnia sono Comandante ed SCCM che dovranno trovare all'interno del FDP assegnato un momento per far nutrire l'equipaggio!

Così facendo, però, la responsabilità dell'Operatore, prevista dalla Normativa originale, si è di fatto riversata sul Comandante e sul SCCM, in quanto saranno LORO a dover garantire l'opportunità di nutrirsi all'interno dell'orario di servizio (come da Draft Edition).

Poniamo il caso di effettuare 4 tratte FCO-AHO-FCO-AHO-FCO. È ovvio che il volo non ha neppure un tempo di crociera tale da lasciare il tempo per nutrirsi. Come potrebbe il Comandante garantire un tempo idoneo per mangiare al Suo equipaggio? Bloccando le operazioni di imbarco tra un volo ed un altro, e quindi partire in ritardo? E se fosse questo il caso, il Comandante dovrebbe motivare il ritardo? Ovviamente la nostra vuole essere una provocazione... ovviamente queste soluzioni non sono attuabili... ci preme solo enfatizzare che, di fatto, quanto riportato nel "Draft" **NON** è conforme alla Normativa così come essa nasce, e sposta su altri responsabilità proprie dell'Operatore. E noi aversiamo tale tesi.

Passiamo ora al Capitolo 7 sezione 7.1.8.5:

## MAXIMUM EXTENDED DAILY FDP WITH IN-FLIGHT REST



During in-flight rest periods, the minimum number of Cabin CMs on duty shall be 3 qualified Cabin CMs: Flight interpreters and commercial personnel are not included.

### Cabin Crew

Viene quindi precisato che quando gli Assistenti di Volo vanno a riposare, il numero minimo dei loro Colleghi che devono rimanere svegli è pari a TRE (3); **perché questo numero fisso?**

Il Regolamento 83/2014 NON si esprime a tale riguardo ed allora a cosa possiamo riferirci? Quando uscì la Sub Part Q, l'ENAC emise un documento intitolato "OPV 20" ed in questa occasione si esprime per la prima volta nel merito di tale argomento, andando a determinare una nuova limitazione, eccola qui:

- b) l'operatore deve stabilire e riportare sul Manuale delle Operazioni, per ogni tipo di aeromobile impiegato, il numero minimo dei membri di equipaggio di cabina che deve rimanere in servizio operativo durante i turni di riposo; tale numero non può in ogni caso essere inferiore al 50% del numero minimo di equipaggio di cabina previsto dalla OPS 1.990.

Ricordiamo subito che la OPS 1.990 determinava il numero minimo di AA/VV per macchina quantificandolo in 1 A/V per ogni 50 posti installati; tale normativa è poi cambiata in funzione del numero di porte. Una cosa è certa, il numero minimo di AA/VV che debbono rimanere svegli **DEVE essere un numero percentuale e NON fisso** in quanto questo ha sancito l'ENAC.

Ma andiamo avanti, il GB alla sezione 4 pagina 3, indica come numero di AA/VV minimo 6 unità sia per il B777 che per A330 pertanto anche il 50% ricondurrebbe a 3 in tutti i casi. Fermo restando che sulla stessa tabella il numero minimo di AA/VV per i due A330 EI-DIP/R è 7 e non 6, il 50% arrotonderebbe a 4 il numero minimo di AAA/VV e non a 3!



Facendo un semplice "copia/incolla" dalla normativa originale alla pagina del nuovo Capitolo 7 di certo non ci si può sbagliare! Il problema nasce **se vengono aggiunte frasi, alcune delle quali ci hanno colpito particolarmente**:

....However **ANY** assigned duty may be revised after publication due to operational disruptions and/or unforeseen circumstances.....

E' **OVVIO** che un Operatore Aereo sia esposto a molteplici imprevisti; pensate alle Torri Gemelle, pensate all'eruzione di un Vulcano, pensate più semplicemente all'incendio che colpì l'aeroporto di Fiumicino! Sono certamente evenienze imprevedibili sia per l'Operatore che per il Dipendente e **tutti e due** devono tenerne conto!

Ma allora ci aspettiamo **quantomeno la costruzione condivisa** di una regola "ad hoc" per fronteggiare queste evenienze, perché è altrettanto scontato che una dicitura di questo tipo potrebbe lasciar intendere il semplicissimo concetto: "in accordo alla normativa ti do il turno con 14 giorni di anticipo, poi però...lo cambio come dico io!". **Noi diciamo NO!** A nostro avviso, questa dicitura non tiene in minimo conto **la disponibilità che la nostra Categoria ha sempre mostrato**, oltre ad essere in palese antitesi con i principi dello stesso Regolamento 83/2014. Ci aspettiamo una soluzione condivisa su questo punto.

Restando in ambito di *Rostering*, non è possibile non notare anche la dicitura che è stata inserita a riguardo dei riposi... andiamo a leggere:

A minimum of 8 days off must be rostered each month. However, in actual flight operations, the days off may be reduced to **a minimum of 7 days** off, by assigning duties as required by the Company for operational needs. In this respect, duties shall only be assigned in rostered days off indicated as RMM ("Riposo Mensile Movibile") in the individual duty plan. **A maximum of 4 RMMs may be rostered each month.**

La frase a nostro avviso è **incompleta**, mancano alcuni numeri da aggiungere: va bene il minimo nel mese (vedi la 2000/79/CE di seguito), **ma il minimo nell'anno vogliamo ricordarlo?**

7 Riposi fissi in un mese X 12 mesi = **84 riposi fissi nell'anno**, ma non è questo il numero scritto nel DL185/05. Questo Decreto è pubblicato sul sito dell'ENAC:

Decreto Legislativo 19 agosto 2005, n. 185

"Attuazione della direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 220 del 21 settembre 2005

Art. 5.  
*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.

Dipartimento Trasporto Aereo

Sede di Roma: Via A. Musa, 4 - 00161 ROMA - Tel. 06/44286354 Fax 06/44286410 – Sede di Fiumicino: Aeroporto L. Da Vinci Tel./Fax 06/659550339

C.F. 80421120587 - e-mail: fit.trasportoaereo@cisl.it – PEC: fitcislazionale@postecert.it - Website: www.fitcisl.org

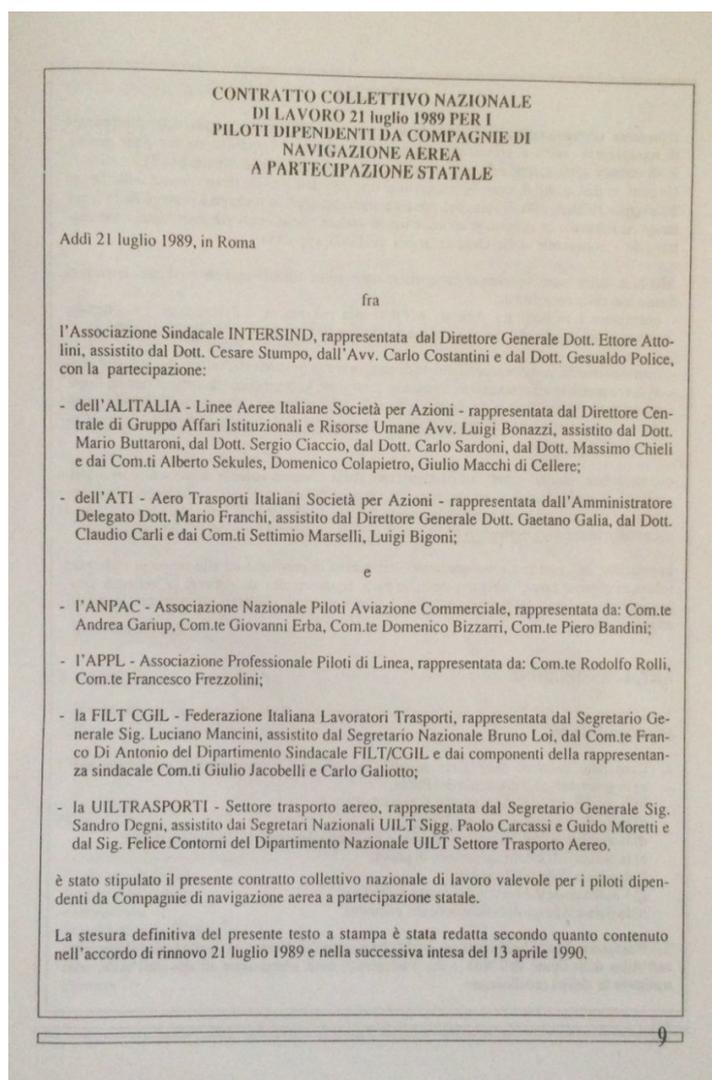
Aderente a: International Transport Workers' Federation ITF - European Transport Workers' Federation ETF

Siamo quindi d'accordo che in un mese possono essere assegnati un minimo di 7 riposi fissi, **MA** fermo restando i **96 nell'anno** e, soprattutto, i **30 contrattuali nel trimestre!!**. Ricordiamo anche, che il Riposo di tipo "RMM" non utilizzato dall'Azienda, **NON può essere considerato a posteriori** alla stessa stregua di un "RPM o RIM" e pertanto non contabilizzabile ai fini dei 96 minimi annuali, come ancora oggi continua ad accadere!

### A proposito di **RMM**...

Ma da quando esistono gli RMM? Da dove sono venuti fuori? Sono apparsi con il Contratto CAI come molti pensano?

Diciamo che con il passare degli anni è fisiologico non avere più memoria di certi accadimenti, tuttavia, **fortunatamente**, la nuova RSA FIT CISL recentemente rinnovata **ha le idee chiare** e sa come e dove reperire le informazioni per "rinverdire" la memoria "corta" tipica del Popolo Italiano, Piloti inclusi!! Ecco che allora **la memoria ci porta al Contratto Nazionale del Lavoro siglato in data 21 Luglio 1989** le cui sigle firmatarie sono quelle che potete leggere nella seguente pagina:



**Ed ecco da dove nascono i Riposi "RMM"  
Leggete al quarto capoverso....**

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo, per i Piloti impiegati su aa/mm appartenenti al 3° livello e limitatamente ai trimestri novembre/dicembre/gennaio e febbraio/marzo/aprile, i giorni di riposo trimestrali saranno 35. In ciascuno dei due trimestri (maggio/giugno/luglio e agosto/settembre/ottobre) due riposi aggiuntivi, rispetto ai 33 spettanti, verranno assegnati oppure retribuiti su richiesta del Pilota (per il pagamento si seguirà il criterio di priorità secondo la lista di anzianità nell'ambito del settore). L'eventuale richiesta del pagamento di tali riposi dovrà essere avanzata in tempo utile (in occasione della presentazione della richiesta di gennaio delle ferie) ai fini di consentire una adeguata programmazione delle risorse e potrà essere soddisfatta, salva la facoltà da parte aziendale di assegnare tali riposi.

I riposi di cui ai precedenti capoversi assorbono le domeniche e le festività di cui al successivo paragrafo 3.

Il servizio del Pilota deve finire entro le ore 24.00 del giorno precedente il giorno di riposo ed il servizio dopo il riposo non può riprendere prima delle 00.01. In caso di assegnazione di un singolo riposo compreso tra due attività di linea, tale riposo sarà di 36 ore di cui 24 ore dalle 00.01 alle 24.00.

Nella programmazione del turno individuale saranno evidenziati 4 giorni di riposo consecutivi che dovranno considerarsi inamovibili. Due giorni dei restanti giorni di riposo potranno essere riprogrammati a seguito di variazioni di turno. Uno dei due giorni di riposo sarà individuato con un asterisco nel turno mensile individuale. Tali variazioni saranno comunicate al pilota entro le ore 18.00 del giorno precedente il riposo previsto ed il relativo servizio inizierà non prima di 12 ore dalla comunicazione.

Nel caso di riposi riprogrammati, a causa di eventi imprevisti legati all'operativo, in numero eccedente a quello sopra indicato, i riposi inamovibili del mese successivo aumenteranno di quantità analoga all'eccedenza. I riposi riprogrammati saranno comunque riassegnati entro il terzo mese successivo, in via subordinata, pagati a richiesta del Pilota (per il pagamento si seguirà il criterio di priorità secondo la lista di anzianità nell'ambito dei vari settori); indipendentemente dal numero dei giorni di riposo programmati, comunque nel mese saranno goduti 8 giorni di riposo e misure proporzionali.

a2) Il Pilota in addestramento in volo non di linea ha diritto a 8 giorni di riposo al mese, i quali assorbono le domeniche. Ciascun riposo avrà inizio alle ore 00.01 e terminerà alle ore 24.00.

a3) Il Pilota in addestramento a terra o al simulatore ha diritto ad un riposo per settimana il quale assorbe la domenica sempre che l'addestramento di cui trattasi comporti un servizio limitato a metà giornata. Il riposo suddetto avrà inizio alle ore 00.01 e terminerà alle ore 24.00 e viene assegnato, in fase di programmazione, con autonomo e specifico computo nel corso del periodo di addestramento a terra o al simulatore.

Qualora l'addestramento a terra o al simulatore comporti un servizio non limitato a metà giornata (4 ore di effettivo addestramento) ma si estenda oltre tale durata, al Pilota interessato viene applicato, quanto a riposi, il disposto di cui al precedente punto a2). In tale ipotesi, il tempo effettivo di addestramento giornaliero ha un limite massimo di ore 6.

I suddetti limiti di servizio vengono stabiliti rispettivamente in 5 ore (addestramento limitato a metà giornata) e 7 ore (addestramento giornaliero), fermi restando i limiti di cui ai prece-

Beh...certo che è un pochino “particolare” assistere alle “levate di scudo” operate in questi ultimi tempi da **“Organizzazioni Sindacali paladine delle cause in difesa dei riposi Inamovibili”**, quando si evince poi che, di fatto, sono **le stesse che, da oltre 25 anni, hanno “minato” l’inamovibilità dei riposi stessi!!...**

Ma in tutto questo **la FIT CISL** che, come dice qualcuno, **è sempre stata in silenzio**, cosa pensa?

**FIT CISL**, ormai da tempo, ha adottato il *modus operandi* del **“basso profilo”** sulle proprie azioni: preferiamo portare a casa il risultato anziché fare sensazionalismo e/o facile populismo... ma questo **NON significa che non abbia mai affrontato le proprie battaglie!!**

**A differenza di altre Organizzazioni Sindacali** che hanno iniziato a muoversi a fini propagandistici negli ultimi tempi, la FIT CISL ha iniziato la propria battaglia su tale argomento **già prima dell’anno 2013**,

Roma, 29 dicembre 2014

Spett. ENAC  
Direzione Regolazione Personale e  
Operazioni Volo – Dott. M. Silanos  
p.c. Direzione Centrale Regolazione Tecnica –  
Dott. A. Cardi

Oggetto: mobilità del riposo assegnato nella turnazione di volo

Con riferimento all’oggetto, la scrivente Organizzazione Sindacale richiede a codesto Ente di voler valutare la corretta applicazione dei Regolamenti di impiego del Personale Navigante e delle Normative di riferimento da parte dell’Operatore Alitalia.

Più nel dettaglio, detto Operatore identifica, nelle rotazioni mensili degli equipaggi di volo, i giorni di applicazione del Decreto sopra citato senza dover ulteriormente attendere i pareri sollecitati ad Enti terzi! Non vuole essere una giustificazione: quanto detto serve solo per mettere un po’ ordine nell’ambito del **“chi fa che cosa”**, certi di aver onorato in questi anni **la fiducia che ci è stata concessa!**

anche fuori del perimetro Aziendale, culminata sia con la lettera che vedete qui a lato, inviata all’ENAC, a cui **non è mai stata data risposta!**

Di certo non ci siamo arresi, e da allora si sono susseguite ulteriori lettere a livelli sempre più alti fino a giungere a quelle attuali presso la **Commissione Europea**.

Nell’attesa delle determinazioni della Commissione, certamente un po’ lunghe nella tempistica, con una **politica sindacale onesta e competente**, siamo confidenti di giungere finalmente ad una corretta applicazione del Decreto sopra citato senza dover ulteriormente attendere i pareri sollecitati ad Enti terzi! Non vuole essere una giustificazione: quanto detto serve solo per mettere un po’ ordine nell’ambito del **“chi fa che cosa”**, certi di aver onorato in questi anni **la fiducia che ci è stata concessa!**

Ma andiamo avanti e torniamo al nostro “Draft” introducendo il concetto di RERRP.

### 7.1.11.3 RECURRENT EXTENDED RECOVERY REST PERIOD (RERRP)

Recurrent Extended Recovery Rest Periods (RERRP) shall be appropriately planned to compensate for cumulative fatigue.

The minimum RERRP shall be 36<sup>hrs</sup>, including 2 local nights, and in any case the time between the end of one RERRP and the start of the next extended recovery rest period shall not be more than 168<sup>hrs</sup>. The RERRP shall be increased to 2 local days twice every month.



Dipartimento Trasporto Aereo

Queste 36 ore, che **DEBBONO** contenere **2 notti locali**, vanno definite in maniera tale che il servizio termini prima delle 22 e che la firma non sia prima delle 08. Se la definizione di notte locale ha un arco temporale di 10 ore e dà adito ad interpretazioni, l'opportunità di sonno di **8 ore** è stabilita anche nelle 10 ore del riposo minimo fuori base (transito e bisogno fisiologico sono esclusi) Inoltre la **CS FTL 1.225** Standby punto (b) (9) dice testualmente che se uno standby inizia fra le **23 e le 07**, il tempo che va dalle 23 alle 07 non conta per la riduzione del FDP secondo i criteri dei tre punti normativi precedenti fino a quando il Crew member viene chiamato. Il perché è lapalissiano: **perché dorme! Ed il periodo è di 8 ore.**

Per tale motivo, a nostro avviso, **NON è corretto** assegnare il primo impiego a seguito di tale tipologia di riposo **a partire dalle ore 06:00!** Ma sottolineiamo anche che, per la normativa, una persona dorme "normalmente dalle 23:00 alle 07:00". Sarà un'altra soluzione condivisa da ricercare con Alitalia.

Passiamo ora all'esame della Riserva, sia a casa che in Campo con "Accomodation".

Poiché i due istituti funzionano grossomodo in maniera uguale con la sola differenza della limitazione della veglia prolungata (in termini numerici ma non di computo) ed analogamente per quanto riguarda le ore di comporta per la riduzione del PSV assegnato, tratteremo direttamente la Riserva a Casa sottolineando che il nostro disappunto vale anche per la Riserva in Campo con Accomodation. Partiamo dalla normativa di riferimento e leggiamo:

### CS FTL.1.225 Standby

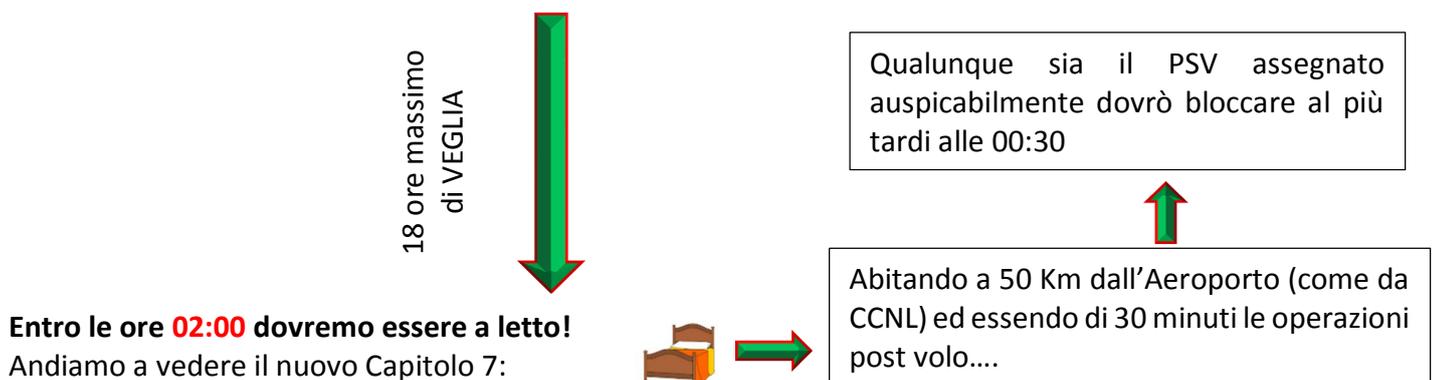
b) Standby other than airport standby:

- (2) The operator's standby procedures are designed to ensure that the combination of standby and FDP do not lead to more than 18 hours awake time;

Cosa dice la norma è molto chiaro: la **combinazione tra orario di riserva e PSV assegnato** non deve dar luogo ad una veglia prolungata pari a 18 ore! Quali sono quindi gli elementi da prendere in considerazione per rispettare la limitazione delle 18 ore di veglia?

- 1) L'orario di riserva;
- 2) Il PSV assegnato all'interno dello stesso.

Facciamo un esempio pratico: **Riserva a casa dalle 8:00**



### 7.1.13 STAND-BY OTHER THAN AIRPORT STAND-BY

During the entire standby period, a CM must ensure he/she can be reached by phone. When a CM is rostered a stand-by other than airport stand-by, the following provisions apply:

- 1) the maximum duration of standby shall be 16<sup>hrs</sup>;
- 2) during standby starting in the period between 00:00 and 10:00, a CM shall not be notified a basic maximum or extended FDP without in-flight rest that added to the standard 90<sup>min</sup> notification time, would result in more than 18<sup>hrs</sup>, counting from notification until the end of the assigned duty;
- 1° 3) during standby starting after 10:00, a CM shall not be notified a basic maximum or extended FDP without in-flight rest that would result in more than 18<sup>hrs</sup> counting from the start time of stand-by until the end of the assigned duty.

#### **Considerazione:**

La Riserva a casa viene distinta in due casi:

- a) Riserva prima delle 10:00
- b) Riserva dopo le 10:00

Quando la Riserva inizia prima delle 10:00 la limitazione delle 18 ore inizia con la chiamata dell'Ufficio Turni, qualora la Riserva inizi dopo le 10:00, la limitazione delle 18 ore inizierà con l'inizio dell'orario di Riserva. **Si è quindi stabilito che noi ci svegliamo normalmente alle ore 10:00!**

Premesso che la norma originale parla di **combinazione tra orario di riserva e PSV assegnato**, ci sembra inopportuno dover stabilire quando una persona si svegli! Nonostante ciò, se pure fosse, ma in base a quale dato OGGETTIVO vengono identificate le ore 10:00? Come abbiamo visto prima, le FTL prevedono che normalmente si dorma tra le 23:00 e le 07:00 pertanto, se proprio si dovesse introdurre un orario per determinare quando debbano partire le 18 ore di veglia prolungata, questo forse andrebbe identificato nelle ore 07:00 (come da Regolamento 83/2014) e NON nelle ore 10:00!!!!

A nostro avviso **questa decisione appare del tutto arbitraria** e non coerente con la filosofia della normativa. E anche su questo tema cercheremo una soluzione condivisa con l'Azienda.

#### **2° Considerazione:**

Abbiamo visto nel Capitolo 7 da quando debbano essere conteggiate le 18 ore di veglia prolungata. Ma essendo "veglia", il termine dovrebbe coincidere con il momento in cui una persona torna a dormire. **E invece NO!** Ecco che, magicamente, le 18 ore terminano **con la fine del servizio!** E chi lo stabilisce?? Quale studio scientifico?? E' riportato in qualche altro Regolamento?? Crediamo proprio di no....

Per capire la conseguenza di quanto è stato previsto, andiamo a ripetere l'esempio di prima rendendolo coerente con la Draft Edition:

Riserva a casa dalle 8:00 e ci telefonano alle 09:30



18 ore massimo  
dalla telefonata



Entro le ore **03:30** dovremo finire il servizio!

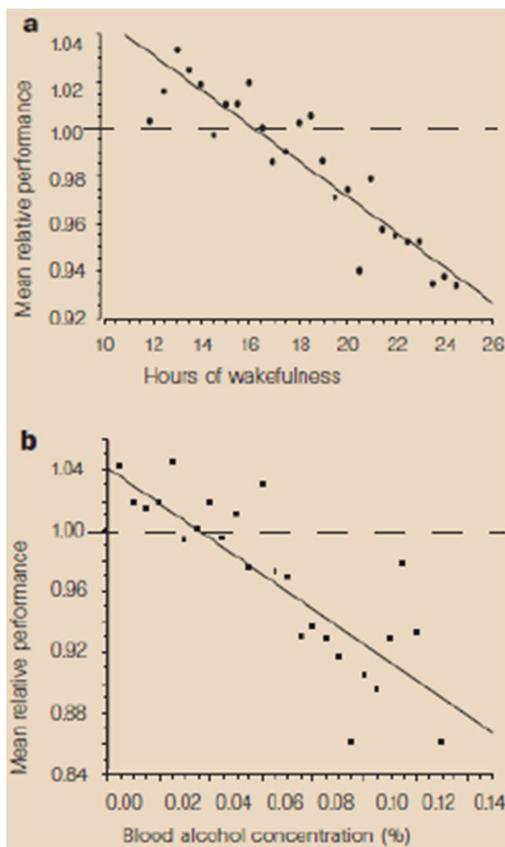


Abitando a 50 Km dall'Aeroporto (come da CCNL) arriverò auspicabilmente a casa alle **04:30!**



Se tutto va bene riusciremo ad addormentarci alle 05:00 dopo ben **19:30** di veglia!

Ad avviso della nostra Organizzazione Sindacale, la suddetta procedura, **oltre a non essere conforme con quanto sancito dal Regolamento 83/2014, espone ad un grande rischio il Dipendente** che si trova a guidare la propria



macchina per rincarare, con alle spalle 19:30 di veglia prolungata! La limitazione delle 18 ore di veglia prolungata è stata inserita nel Regolamento 83/2014 a seguito di Studi effettuati presso l'Università del Sud dell'Australia, i quali hanno rilevato che la reazione psicofisica di un individuo con alle spalle 17 ore di veglia prolungata è pari a quella di una persona intossicata da alcol la cui concentrazione alcolemica sia pari allo **0,05%**. Guarda caso, la suddetta concentrazione, equivale alla soglia in cui (in Italia) viene ritirata la patente per guida in stato di ebrezza! Figuriamo cosa voglia significare permettere ad un Dipendente di guidare per rincarare con ben 19:30 di veglia prolungata sulle spalle!!!



La nostra Organizzazione Sindacale, ritiene tutto questo **IRRISPETTOSO e PERICOLOSO** nei confronti del Personale del Gruppo Alitalia ed è stato oggetto di una lettera dedicata del Luglio 2015 con la specifica richiesta di considerare tali temi.

Quanto prospettato nel Cap. 7 sarebbe comprensibile se, a seguito di un'eventuale ed oggettiva necessità di produttività da parte dell'Azienda, venisse parallelamente predisposto un servizio *ad hoc* per *riaccompagnare a casa il Dipendente*, al fine di evitare di esporlo a rischio di incidenti stradali!!!!

Ma tutto questo non è stato neanche preso in considerazione. Il nostro unico desiderio è che la Normativa venga applicata così come è stata prevista. Di certo sono percorribili soluzioni alternative che coniughino gli interessi dell'Azienda con la **TUTELA ed il RISPETTO** per i Dipendenti, e su questo punto siamo pronti a fare la nostra parte, ascoltando ovviamente anche i Vostri suggerimenti!

Vediamo ora un altro importante argomento: **la riduzione di un membro di condotta nell'ambito di alcune direttrici**. Molti di Voi continuano a chiedersi se tale riduzione sia lecita oppure no. Prima di dare una risposta, e quindi spiegarVi quello che stiamo portando avanti, riteniamo sia opportuno fare un passo indietro per ripercorrere alcuni eventi.

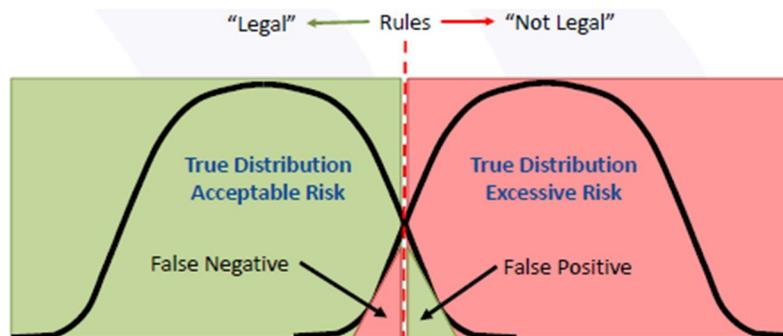
Quando era in vigore la Subpart Q, le varie configurazioni di equipaggio previste dalla normativa NON permettevano di arrivare a poter effettuare un PSV pari a 18 ore. Per tale motivo, Alitalia chiese ad ENAC di poter effettuare una sperimentazione sulla BUE. Cosa rispose ENAC? Che poteva essere avviata una fase di sperimentazione in accordo a quanto segue (da un estratto della lettera di ENAC ad Alitalia, pubblicata sul sito dell'ENAC):

### AZ FRMS BACKGROUND

ENAC  
Protocollo del 30/12/2009  
0009342/OOR

5- l'attività di volo, durante il periodo di sperimentazione, dovrà essere monitorata applicando le tecniche di "FRMS" oltre che dalla Direzione Operazioni Volo e Sicurezza e Qualità, anche dall'Ente Medicina Alitalia;

In poche parole, l'ENAC autorizzò Alitalia ad effettuare una sperimentazione a patto che utilizzasse i criteri previsti dal Fatigue Risk Management System, che a loro volta fanno capo al DOC 9966, che prevedono la misurazione della fatica attraverso un modello biomatematico ed il coinvolgimento di una struttura scientifica. Ma perché il DOC 9966 prevede che la misurazione della fatica debba essere **esclusivamente** attraverso un modello biomatematico e non può basarsi sui soli riporti degli equipaggi coinvolti?



Il grafico qui di lato è derivato da uno studio del Prof. Steven R. Hursh; la curva di sinistra (verde) rappresenta la limitazione di impiego (FTL) che delimita un'area all'interno della quale tutte le Operazioni che vengono condotte danno luogo ad un livello di fatica traducibile in

un rischio accettabile. Se ora per un attimo provassimo ad immaginare che i limiti di impiego non esistano e che dovessimo costruirli noi, potremmo procedere in questo modo: chiedere agli equipaggi di partire senza limite e, nel momento in cui si sentono stanchi, di segnalare tale condizione e fermarsi. In tal modo potremmo costruire una limitazione di impiego basata sulla **fatica percepita**. Cosa pensate possa accadere, però? **SORPRESA:** tutta la curva traslerebbe in avanti, giacché la fatica percepita non equivale allo stato di affaticamento clinicamente accertato. Per capire meglio potremmo fare l'esempio di quando abbiamo sete; tale sintomatologia è infatti indice di uno stato di disidratazione **già iniziata** e NON un segnale preventivo che ci invita a bere per prevenire tale stato stesso.

Tuttavia le due curve creano un "Overlap" (ossia si sovrappongono) andando a delineare due situazioni distinte che suddividiamo in:

- 1) **Falsi Negativi:** riferendoci alle limitazioni di impiego nell'area verde (falso negativo), ci troviamo in realtà ad operare lontano dalle limitazioni con riscontrati casi di fatica riscontrata. Il perché ciò accada può essere ricondotto ad un particolare operativo (ad esempio poche ore ma su aeroporti particolari, oppure con operazioni particolari); in un certo senso le sue cause sono facilmente individuabili anche solamente analizzando i dati di un Fatigue Report e di conseguenza altrettanto facilmente correggibili.
- 2) **Falsi Positivi:** questa zona rappresenta un'area di impiego prossima alle limitazioni normative, ragione per la quale ci si aspetterebbe un conclamato stato di affaticamento percepito mentre invece, come si evince dalla curva di destra, si riscontra solo un "iniziale" di stato di affaticamento.

E' proprio per questa ultima condizione che la fatica percepita **NON coincide** con il grado di affaticamento reale e pertanto l'unico metodo per accertarsi che ci si stia muovendo in un area di rischio accettabile è data da un'investigazione che può avvenire **esclusivamente** attraverso il rilevamento oggettivo (e quindi biomatematico) dello stato di affaticamento degli equipaggi coinvolti. Motivo per cui avrete certamente sentito dire che **"Legale non vuol dire automaticamente Sicuro"**!

Tutto ciò premesso ritorniamo alla deroga della BUE; "supponiamo" che Alitalia abbia effettivamente condotto la fase di sperimentazione con i criteri di cui sopra (ossia con l'utilizzo di attivografi, sleep diary e PVT come sancito dal DOC 9966 ed il tutto decodificato da un centro scientifico specializzato nel settore) il cui risultato è stato l'ottenimento ad operare in deroga.

Riassumendo la configurazione attuale di equipaggio che opera la BUE è il risultato di un Risk Assessment eseguito dal Safety Management System; ancora più precisamente è stata la stessa Alitalia a determinare che **questa configurazione fosse la minima per operare in sicurezza**.

Con l'avvento del Regolamento 83/2014 lo stesso volo potrebbe essere operato con un membro di equipaggio in meno rispetto a quanto il Safety Management System di Alitalia aveva stabilito. Andare a **ridurre di un membro di condotta è quindi legittimo oppure no?**

Per la nostra Organizzazione Sindacale, ciò è **legittimo a patto che:** comportando oggettivamente un aggravio di fatica operativa per il Personale coinvolto, tale aggravio **venga misurato con i criteri previsti dal DOC 9966 e sopra descritti** anche in rispetto da quello che aveva previsto ENAC nella lettera

sopra riportata, nonché – ulteriormente – nel rispetto del punto 4 del Regolamento 83/2014 cosiddetto “Remark on non Regression”. Il quale recita testualmente:

*Il presente regolamento fa salvi i limiti e i requisiti minimi già stabiliti nella direttiva 2000/79/CE del Consiglio ( 4 ), in particolare le norme sull’orario di lavoro e i giorni esenti dal servizio, che dovrebbero sempre essere rispettati dal personale di volo nell’aviazione civile. **Le disposizioni del presente regolamento e le altre disposizioni approvate ai sensi del presente regolamento non sono dirette a giustificare riduzioni nei livelli esistenti di protezione del personale di volo.** Le disposizioni del presente regolamento non impediscono e non incidono su una protezione sociale nazionale più favorevole e sui contratti di lavoro collettivi relativi alle condizioni di lavoro nonché alla salute e alla sicurezza sul lavoro.*

Seppure tale clausola è stata inserita a salvaguardia delle vigenti disposizioni in tema di Social Provision (per noi il DL 185/2005), tale dicitura è atta a salvaguardare la salute del Dipendente garantendo l’adeguato riposo e l’eccessivo affaticamento.

Per concludere, quindi, **quello che la nostra Organizzazione ritiene di dover sostenere è quanto segue:**

- l’Azienda può attuare la riduzione di una unità di condotta su determinate direttrici a patto che **ciò avvenga in regime di “sperimentazione”**;
- che la fatica alla quale vengono esposti i membri di equipaggio **sia misurata esclusivamente in accordo al metodo biomatematico come previsto dal DOC 9966** e con l’ausilio di un centro di Medico specializzato per l’interpretazione dei dati ottenuti;
- **che venga prima effettuata la stessa misurazione sulla configurazione attualmente adottata in maniera da avere un riferimento per le misurazioni future;**
- **che sia escluso dalla fase della sperimentazione il Personale di Volo appartenente al Management Aziendale,**
- che gli Equipaggi coinvolti **ricevano adeguata formazione** prima di accedere alla sperimentazione;
- che i dati ottenuti dalla fase di sperimentazione siano **condivisi in maniera trasparente** così come sancito dallo stesso DOC 9966.

***Perdonateci se ci siamo dilungati, ma per spiegare nel dettaglio le nostre motivazioni a tutela dei diritti di tutti i Piloti non potevamo fare altrimenti. Ci auguriamo inoltre che, oltre ad averVi aiutato a comprendere meglio i cambiamenti della nuova normativa ed i loro effetti, possiamo esserVi stati di aiuto anche per una scelta più ponderata su chi scegliere d’ora in poi per RappresentarVi.***

**La FIT CISL non fa proclami, preferisce perseguire obiettivi attraverso una politica onesta e competente, a differenza di altri che “tanto sbandierano” ma che poi ben poco ottengono!**

8 aprile 2016

**Dipartimento Nazionale FIT-CISL  
Personale Navigante**



Dipartimento Trasporto Aereo

Sede di Roma: Via A. Musa, 4 - 00161 ROMA - Tel. 06/44286354 Fax 06/44286410 – Sede di Fiumicino: Aeroporto L. Da Vinci Tel./Fax 06/659550339

C.F. 80421120587 - e-mail: fit.trasportoaereo@cisli.it – PEC: fitcisl@postecert.it - Website: www.fitcisl.org

Aderente a: International Transport Workers’ Federation ITF - European Transport Workers’ Federation ETF