

Roma, 15 dicembre 2015

CCNL TRASPORTO AEREO

NOTA INTERNA SUL RINNOVO DELLA SEZIONE SPECIFICA DEGLI HANDLERS

La firma dell'ipotesi di accordo della sezione dell'handling (sottoscritta da Assohandlers e le Federazioni Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Ugl Trasporto Aereo), avvenuta l'11 dicembre, segna la conclusione di un lungo percorso, che aveva l'obiettivo della costruzione del contratto nazionale del trasporto aereo.

Si tratta della sesta sezione, che compone un contratto, costituito da una parte generale e, appunto, sei sezioni distinte per ogni settore specifico. Un contratto nazionale che risponde all'esigenza, nata con la liberalizzazione, di impedire che ogni impresa e settore decida quale contratto applicare, in una logica di dumping sociale e dei diritti, che ha trascinato l'intero settore in uno stato di incertezza e precarietà.

Il trasporto aereo ha vissuto oltre un ventennio di crescita dei volumi di traffico insieme alla crisi delle imprese più importanti. Sviluppo, ma anche licenziamenti. Una contraddizione evidente ma resa possibile dalla pressione esercitata dalle compagnie aeree alla ricerca di tariffe sempre più basse e dalla crescita delle compagnie low cost, che chiedono servizi sempre più a costi ridotti.

Il contratto nazionale del settore non risolve ogni problema, ma è lo strumento per tenere insieme il lavoro, per creare omogeneità maggiori in ogni sezione, per impedire che la concorrenza si realizzi solo sul costo del lavoro o sulle sole retribuzioni.

Una trattativa lunga e difficile durata oltre un anno e che doveva rispondere, in una fase di difesa, a più esigenze. Dobbiamo ricordare che siamo partiti con una richiesta delle imprese, che chiedeva un abbattimento strutturale del salario attraverso la modifica delle fasce notturne e del calcolo di tutte le maggiorazioni. Non a caso l'handling arriva per ultimo. Proprio perché in questo settore la competizione è più feroce e proprio perché il settore è aggredito da altri contratti di lavoro e altre tipologie di impresa (vedi le cooperative), che utilizzano impropriamente diversi rapporti d'impiego.

Il contratto doveva, quindi, tenere conto delle altre sezioni già sottoscritte (in particolare in tema di regime di orario e retribuzione), di quanto in questo anno è intervenuto nel settore e delle nuove normative sul lavoro (Job Act).

Come ogni trattativa l'accordo è frutto di una mediazione generale e delle mediazioni sulle singole parti. Senza di queste non esisterebbe accordo e non avremmo alcun contratto rinnovato.

Possiamo anzi sostenere che il contratto serve a tutti i lavoratori, ma ancor di più a chi è più debole nella pressione competitiva.

Il contratto nazionale ha una parte generale, che andrà adesso conclusa ed aggiornata, sottoscritta il 2 agosto 2013, e già approvata con il referendum nel 2014.

La stessa sezione dell'handling verrà sottoposta al voto a gennaio.

La sezione specifica sottoscritta dell'handling possiamo riassumerla ripercorrendo gli articoli o punti fondamentali.

La Premessa

È la premessa politica al contratto e individua le azioni che le parti si impegnano, anche congiuntamente, ad avviare verso tutti i soggetti istituzionali (Governo) e regolatori (Enac), proprio al fine di stabilizzare il settore dell'handling e richiedere normative mirate, che puntino a qualità, sicurezza e competizione regolata.

Il settore ha visto, dopo la liberalizzazione, l'ingresso di decine di operatori, spesso privi di qualsiasi dimensione d'impresa adeguata e incapaci di sostenere gli investimenti in mezzi e attrezzature.

L'esigenza sorta negli ultimi anni di costruire clausole sociali esigibili (più avanti ne parliamo in maggiore dettaglio) ha portato nel tempo anche alla stipula di accordi di sito. Con l'ipotesi di intesa si è stabilito che in ogni sito aeroportuale si definisca un livello di relazioni industriali che veda partecipi Assohandler con le organizzazioni sindacali e non solo con le singole imprese. Questo proprio per provare a definire regole di sito, coerenti con il contratto nazionale, che evitino la concorrenza sleale e in qualche modo difendano l'attività di handling.

Inoltre si potranno avere informazioni sull'insieme dei diversi rapporti di lavoro utilizzati (tempi determinati, stagionali, part time etc).

Si è anche previsto che nell'arco del prossimo contratto si verifichino le modalità di avvio della sanità integrativa.

Da ultimo si prevede di valutare i costi aeroportuali che impattano sull'handling e che sono stati spesso fonte di crisi aziendali.

Clausola sociale, Job Act e art 18

Il nuovo articolo che disciplina la clausola sociale (art 37) è certamente il cuore del nuovo contratto e la conquista più importante realizzata.

Ogni lavoratore dell'handling ha vissuto o visto quale sia l'importanza di avere una clausola sociale chiara, riconosciuta anzitutto dalle imprese ed esigibile dal sindacato.

La legge non disciplina i passaggi di personale a seguito di passaggio di attività non rientranti nella disciplina data dall'art 2112 del Codice Civile. Tanto che, nel corso degli anni, si sono avute sentenze contraddittorie della magistratura.

La tutela va quindi, come il sindacato ha provato a fare da molti anni, costruita nel contratto nazionale come regolazione riconosciuta da tutte le parti anche per coprire un vuoto legislativo.

Una regola che, prima ancora di essere richiesta dal sindacato, deve essere rispettata dalle imprese e tra le imprese, che al contrario in molti casi hanno scaricato sui lavoratori la loro incapacità di mettersi d'accordo sul numero dei lavoratori coinvolti e sulle modalità di passaggio.

Il nuovo testo riprende l'art 25 della parte comune del contratto e intende dare applicazione contrattuale a quanto non disciplinato nel D. Lgs. 18/99.

La norma va applicata in ogni aeroporto e può essere accompagnata da accordi di sito meglio aderenti ad ogni singola realtà. La norma stabilisce tempi dei trasferimenti, comunicazione, trattativa e criteri di individuazione del personale coinvolto.

Il passaggio fondamentale attiene al riconoscimento di un'anzianità convenzionale (ossia quella posseduta al momento del trasferimento dall'impresa cedente), che escluderà di conseguenza la definizione di nuova assunzione del personale ceduto, ai fini del mantenimento dell'art 18 dello Statuto dei lavoratori.

È importante ricordare che i passaggi per cessione di attività possono avvenire con due modalità:

trasferimento di ramo di azienda che prevede la continuità tra impresa cedente e subentrante con tutti gli obblighi di legge compresa l'anzianità;
passaggio a seguito di accordo che prevede la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la riassunzione (novazione di contratto) nella nuova impresa.

In assenza di un accordo l'impresa che perde le attività potrebbe aprire una procedura per esubero di personale.

È quindi chiaro che per mantenere l'art 18, abrogato dal DLgs. 23 del 4 marzo 2015, l'unica via era un accordo tra le parti (imprese e organizzazioni sindacali).

Senza un accordo ad ogni passaggio il lavoratore sarebbe, aldilà dell'effettiva anzianità, diventato a tutti gli effetti un neo assunto. È quindi licenziabile individualmente senza giusta causa e senza diritto ad alcuna reintegra sul posto di lavoro anche in caso di sentenza favorevole.

Regime di orario e aumenti economici

Come è noto le sezioni di Assaero (Alitalia) e Assaerporti (Gestori aeroportuali), applicate da imprese che svolgono anche attività di handling sia a Fiumicino che in molti scali, hanno definito nel tempo un orario contrattuale di 38.30. Inoltre molti dei contratti che si applicano a imprese che operano nell'handling, commercio e turismo, multiservizi, merci e logistica etc, hanno un orario di lavoro che arriva anche alle 39 ore settimanali.

Questo contratto doveva, quindi, realisticamente definire non il se ma il come passare dalle attuali 37.30 alle 38.30, sapendo che per ogni sindacalista anche solo

immaginare un aumento dell'orario è argomento molto difficile e sapendo che chiedere ai lavoratori un aumento di orario può avere senso solo in un contratto, che dia una risposta economica, ma soprattutto alzi le tutele, quali appunto la clausola sociale.

La richiesta delle imprese durante tutta la trattativa era nota. Trasformare l'ora di lavoro settimanale in più giornate annue (5/6 per un full time) e ridurre le attuali ex festività da 4 a 2.

Questo è stato oggettivamente uno dei punti più duri di tutta la trattativa, in quanto dall'aumento dell'orario le imprese volevano acquisire un notevole aumento di produttività e quindi riduzione dei costi, quasi autofinanziando il contratto.

La scelta definitiva nella trattativa è stata, diversamente da altre sezioni del contratto, di decidere a livello nazionale quanto "valeva" l'ora in più. Si è quindi stabilito che il nuovo orario si tradurrà in 24 ore di maggiore prestazione annuale senza che le ex festività siano ridotte di numero.

Ricordiamo che Alitalia oltre ad avere 38.30 ore settimanali ha abolito le 4 ex festività e Assaeroporti ha gestito l'orario a 38.30 attraverso la contrattazione in ogni singola impresa riducendo i Rol e/o aumentando l'orario.

Per i lavoratori part time, aldilà della tipologia di orario, è previsto che l'aumento proporzionale di orario (es. un part time a 4 ore giornaliere comporta aumento di 12 ore annue) sia proposto ad ogni lavoratore, ai fini della modifica del proprio contratto individuale. In assenza di ciò si avrà un riproporzionamento della retribuzione in negativo.

Le 24 ore (o la quota proporzionata del part time) si è previsto che debbano essere utilizzate con dei vincoli, quali: non più di otto ore al mese e non più di due ore al giorno. Com'è evidente l'orario di lavoro è il punto critico del contratto, ma sottolineiamo che questo scambio va valutato nell'insieme della definizione del contratto nazionale e dell'orario di lavoro effettivo, svolto da altre imprese che operano nell'handling.

Analogamente ad Assaeroporti la quota oraria viene ottenuta dividendo la retribuzione mensile per 173 (oggi era 170). Questo ovviamente significa una leggera iniziale riduzione della quota oraria che però è ampliamento compensata dall'aumento della paga base.

Viceversa la quota giornaliera calcolata (retribuzione mensile diviso 25) è rimasta invariata a differenza di Assaeroporti che è diventata 1/26.

Le 4 ex festività vengono trasformate in Rol utilizzabili anche a ore. Se non fruite entro marzo dell'anno successivo verranno messe in pagamento. Le quattro ex festività, fatto salvi i casi locali di diversi accordi, trasformate in Rol possono in parte compensare l'aumento previsto delle 24 ore annue. Si tratterà di fare una verifica impresa per impresa.

Gli aumenti economici vanno letti attraverso chiavi interpretative.

Ci sono aumenti strutturali nel tempo (i minimi tabellari.)

Ci sono attenuazione degli aumenti per un periodo limitato (sino a giugno 2017.)

La scelta è stata quindi di avere aumenti in linea con altri rinnovi di contratto, pur se servirà un arco di tempo (12/18 mesi) per andare a regime.

Ogni lavoratore può fare i relativi calcoli ed identificare con facilità gli aumenti reali.

L'aumento strutturale è dato dalle 3 tranches:

1.2.2016 35€

1.11.2016 35€

1.1.2017 47€

L'ultima tranche prevede che nelle 47€ vi sia un assorbimento di 17€ medie della voce Edr fissata all'art H17.

Questo significa che l'aumento nominale è pari a 117€ e quello reale di 100.

L'attenuazione temporanea degli aumenti è data da:

La nuova paga base (con le tre tranche) non avrà effetto sul calcolo della quota oraria sino al 30.6.2017. Da quella data la quota oraria (minimo conglobato diviso 173) sarà costituita da tutta la nuova paga base (quindi i 117 € di aumento).

Ricordiamo però che la voce di Edr non ha effetti su alcuna maggiorazione cosa che invece avverrà con la nuova paga oraria.

In altre parole si recupererà all'1.1.2017 avendo 17 € anziché in Edr in paga base.

L'una tantum è stata fissata in 400€ da erogarsi ad aprile. In proporzione al periodo lavorato e all'orario prestato, dall'1.1.2014, nell'impresa in cui si è in forza.

Abbiamo anche stabilito che i passaggi di personale dalla data del contratto al primo di aprile vedranno l'impresa cedente e subentrante garantire l'intera una tantum.

L'adeguamento normativo del mercato del lavoro e i provvedimenti disciplinari

Importanti cambiamenti rispetto ad alcune richieste dell'Associazione e delle Aziende sono stati ottenuti in tema di mercato del lavoro. La maggior parte di queste richieste datoriali non erano proposte come un corpo unico di esigenze del settore, ma come la sommatoria delle istanze peculiari delle singole aziende, per trovare soluzioni al contingente o sanare situazioni di irregolarità rispetto alle previsioni contrattuali 2010 o, semplicemente come nel caso dell'emissione del Dlgs 81/2015 sul mercato del lavoro, non adeguamento interno aziendale, rispetto ad alcune disposizioni in esso contenute.

In questo modo si è potuto intervenire e far correggere, dopo discussioni e approfondimenti normativi su ogni singolo punto, il testo di proposta datoriale, consegnato alle OO.SS. a fine settembre, regolarizzando e rendendo coerente con la norma del Job Act e con la sezione "Gestori" sottoscritta nel 2014, adeguando il testo alle nuove disposizioni del D.lgs 81/2015 laddove la norma era più favorevole o conservando la previsione contrattuale se più garantista.

Tempi certi di massima estensione temporale delle varie tipologie di assunzione possibile e riconoscimento certo di un diritto di precedenza, nel caso di assunzione a tempo indeterminato, per i lavoratori stagionali e a tempo determinato.

Mentre, relativamente alla parte disciplinare, si è riusciti a modulare e attenuare, quanto già sottoscritto nella sezione Gestori nel 2014, alla luce della diversità di attività di impresa e di tipologia di lavorazione, soltanto dopo lunghe discussioni e forti pressioni sindacali.

Nota finale

Come abbiamo scritto il contratto dell'handling ha risentito sia della crisi acuta del settore, resa evidente dalla scomparsa nell'ultimo anno delle due imprese più grandi (Sea handling e Groundcare, oltre ad Ata), dai continui passaggi di attività, dalla richiesta di ammortizzatori sociali (sia mobilità che cassa integrazione), dai tanti accordi aziendali di ristrutturazione, che hanno segnato questi anni difficili.

Inoltre le norme sul mercato del lavoro, dalla legge Fornero, alla liberalizzazione dei tempi determinati e della stagionalità con i decreti Poletti, alle norme sul Job Act, hanno modificato radicalmente la normativa rispetto alla chiusura del precedente contratto.

Il contratto nazionale se non interviene sulle tipologie dei rapporti di lavoro lascia alla legge di normare integralmente la materia. È quindi evidente che contrattare significa fissare percentuali e numeri che non sarebbero l'obiettivo sindacale, ma senza di questo avremmo una condizione molto più precaria e non regolata.

Nelle prossime settimane sarà avviata la fase di informazione che si concluderà con il referendum a gennaio. E siamo certi che arriveranno tutte le distorsioni possibili del contratto.

Noi siamo convinti che l'accordo raggiunto sia un risultato utile ai lavoratori del settore.

Viene concessa più prestazione con l'orario, ma abbiamo impedito che il settore venisse deregolamentato, vuoi per via legislativa, vuoi per una clausola sociale sempre più debole.

Dopo anni di attesa vi è un aumento economico a regime anche più elevato dei contratti, che si stanno rinnovando in settori ben più importanti e protetti.

Ai lavoratori spetta una valutazione sui testi e sui contenuti, non sulla propaganda di chi magari fa sindacato solo nelle settimane che precede un voto.

Le strutture e le rappresentanze della Filt sono a disposizione per ogni chiarimento e per poter permettere un voto consapevole.

*Filt Cgil
Dipartimento Nazionale
Trasporto Aereo*