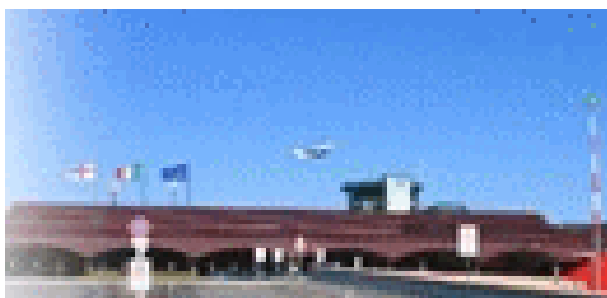




Piattaforma contrattazione integrativa unica per il personale operante all'interno dell'Aeroporto Marconi di Bologna



Bologna, 04/02/2008

Bologna, 04 Febbraio 2008

Nota di accompagnamento alla piattaforma contrattazione integrativa unica per il personale operante all'interno dell'Aeroporto Marconi di Bologna

La liberalizzazione delle attività aeroportuali ha generato la situazione odierna che è oramai materia di indagine dell'autorità giudiziaria.

Non bisognava essere dotati di poteri divinatori per sapere che, a fronte di appalti al massimo ribasso, si sarebbero create conseguenze nefaste (mancate retribuzioni; mancati versamenti previdenziali ed assicurativi; appropriazione indebita delle quote di cessione dello stipendio; ecc. ecc.) per i lavoratori addetti ai processi di precarizzazione del lavoro da un lato; dall'altro seri problemi di tenuta di un sistema aeroportuale in cui il vorticoso cambiare dei soggetti a cui far svolgere le attività esternalizzate fa venir meno le caratteristiche di affidabilità di una scalo che invece vuole crescere.

Stesso discorso vale per lo spacchettamento avviato nei confronti del Gestore Unico a seguito dell'entrata in vigore delle norme di liberalizzazione dei servizi aeroportuali.

La situazione attuale è di frammentazione dei diritti normativo/economici dei lavoratori che prima facevano capo ad un unico soggetto.

Ora, pur lavorando affiancati e svolgendo le stesse attività, questi lavoratori si ritrovano ad aver retribuzioni, norme contrattuali, orari completamente diversi.

Onde poter ripristinare una situazione di parità di trattamento fra lavoratori equivalenti vengono presentate le richieste seguenti che mirano a far sì che la cosiddetta “concorrenza in regime di libero mercato” non venga attuata alle spalle della forza lavoro.

Se concorrenza ci deve essere, questa deve assolutamente partire dalla certezza che qualsiasi sia l’operatore che materialmente gestisce le attività aeroportuali, le condizioni di lavoro degli addetti a tali attività devono essere quelle paritarie stabilite dal “Contratto Unico integrativo dell’Aeroporto Marconi”.

Questo vale anche per le attività ora svolte in appalto che devono essere riassorbite dagli attuali operatori presenti in Aeroporto; tale riassorbimento deve prevedere anche il personale operante tra i vari affidatari dei servizi stessi (Giacchieri e Koop Service).

Tale operazione deve anche prevedere il riassorbimento di quei lavoratori (circa 37) rimasti esclusi dalla tribolata vicenda della successione della Ghiacchieri S.a.S. a Doro Group.

A partire da questi elementi si dovrà garantire agli stessi lavoratori il diritto a farsi rappresentare dai soggetti sindacali che gli stessi scelgono in assoluta libertà, garantendo a questi soggetti sindacali tutti i diritti che devono essere garantiti per svolgere una concreta opera di tutela sindacale ai propri iscritti.

Nasce da questa considerazione la richiesta di riconoscimento formale della scrivente O.S., con tutte le prerogative sindacali, che attualmente rappresenta la stragrande maggioranza dei lavoratori addetti all’interno dell’Aeroporto Marconi.

L’occasione della **“Piattaforma contrattazione integrativa unica per il personale operante all’interno dell’Aeroporto Marconi di Bologna”** deve segnare una svolta per il futuro dell’organizzazione del lavoro all’interno dello scalo, una nuova stagione di diritti, una nuova stagione di certezze per chi opera all’interno dell’Aeroporto.

PIATTAFORMA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA UNICA

PER IL PERSONALE OPERANTE ALL'INTERNO DELL'AEROPORTO MARCONI DI BOLOGNA

RELAZIONI SINDACALI

Si richiede un'informazione puntuale sui criteri di organizzazione del lavoro, di trasformazioni di contratto, di trasferimenti tra aziende e settori, di concessione di ferie extra, festivi e aspettativa. La società deve fornire annualmente la relazione e il bilancio.

Occorre, per ragioni di trasparenza contrattuale, definire un Testo Unico degli accordi aziendali, affinché l'intera normativa possa essere oggetto di facile consultazione, conoscenza e divulgazione tra i lavoratori.

MENSA

Istituzione di una mensa aziendale con parificazione ed estensione a tutti i lavoratori della convenzione. Garanzia e riconoscimento del buono pasto nelle giornate di mancata consumazione del pasto in mensa.

FERIE

Riduzione dei periodi estivi da 9 a 7, a partire dal secondo lunedì di giugno.

Concessione immediata, con un mese di anticipo, di 3 giorni di ferie nell'anno solare, ad esclusione dei festivi goduti, oltre alle 5 settimane programmate.

ORARI DI LAVORO

Vista la mancata applicazione, da parte delle aziende, del **D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61**, articolo 5, si richiede la concessione immediata del part-time o del full-time a tempo indeterminato ai lavoratori che volontariamente ne fanno domanda.

SICUREZZA

Controllo dei mezzi e sostituzione di quelli obsoleti operanti in piazzale, adeguata informazione al personale sui rischi e pericoli del luogo di lavoro e dotazione appropriata di abbigliamento e materiale relativo alla safety.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Livellamento verso l'alto dei periodi di addestramento e adeguamento agli standard di qualità e professionalità richiesti per poter lavorare in aeroporto.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Verifica della reale corrispondenza tra gli attuali livelli di qualifica dei lavoratori e i livelli professionali definiti dal CCNL.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Parificazione, estensione e rivisitazione delle diverse indennità erogate in base alla prestazione lavorativa a vario titolo, compreso il premio di produzione mensile, maggiorando i valori, così ottenuti, del 15%. Richiediamo una base minima di partenza del nuovo PdR pari a 516 Euro annui e per la parte variabile deve essere agganciato agli incrementi percentuali dei passeggeri.

MERCATO DEL LAVORO/STAGIONALI

Richiediamo la riduzione al ricorso del lavoro interinale allo scopo di una più celere trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In particolare chiediamo che al singolo lavoratore non siano applicati più di 4 contratti a termine alla scadenza del quale deve essere stabilizzato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

APPALTI

Occorre, a partire dall'applicazione del CCNL Assaeroporti per i lavoratori in appalto, avviare una procedura per favorire il rientro dei subaffidamenti per una gestione diretta e senza appalti dei servizi di terra. Sanare l'attuale situazione con il pagamento degli arretrati e della precedente gestione in appalto, con trasformazione immediata dei contratti a termine con

contratti a termine e riassunzione dei licenziati.