

IL PRANZO È SERVITO

(E QUALCUNO È GIÀ ALLA FRUTTA)

Osserviamo, stupefatti, alcuni comunicati sindacali e anche se non sono una novità i toni trionfalistici di alcune OO. SS. rimaniamo basiti nel leggere “dell’impegno sindacale” di altre OO.SS. per la positiva risoluzione della questione mensa, anche se non risulta alcun impegno precedentemente assunto... ma come sempre ognuno racconta ciò che vuole...

Inoltre, non si capisce esattamente di cosa gioire, dato che non è stato aggiunto nulla a ciò che avevamo già prima, mentre abbiamo dovuto attendere un anno e mezzo, prima che l’azienda riconoscesse che al personale in H35 “doveva” un servizio mensa o almeno un posto in cui poter consumare in tranquillità e sicurezza il pasto serale e festivo.

Abbiamo solamente ristabilito la normalità e, mentre attendiamo di vedere concretamente come si svolgerà questo “nuovo” servizio, vorremmo che tutti riflettessero su questo.

L’azione sindacale ha riportato quindi condizioni di normalità (cosa che per chi si è realmente speso ha certamente un significato positivo) ma se non vogliamo che la nostra dignità di lavoratori venga lesa, che gli spazi comuni, siano essi lavorativi o dedicati al riposo, siano ripristinati a livelli “dignitosi” appunto, è necessario che in generale il benessere del personale venga considerato prioritario vista la delicatezza del nostro ruolo, e anche del momento.

È con questo spirito che ci teniamo a sottolineare che lo sciopero previsto per il prossimo 18 giugno, portato avanti con vigore dalla nostra sigla sindacale, per quanto ci riguarda rimarrà in piedi. I temi della protesta contenuti nella vertenza da noi promossa, non si limitano infatti alla rivendicazione di un logico ripristino della mensa su Roma ACC, ma c’è ancora da risolvere, ad esempio, la vergognosa questione della nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), avvenuta arbitrariamente e totalmente fuori da qualsiasi schema e processo di regolarità e legittimità. Non è tempo di crogiolarsi in effimere pseudo-vittorie ma di continuare a pretendere un trattamento diverso.

Per questo, noi manteniamo alta l’attenzione, affinché alcune situazioni logistiche, vengano affrontate e risolte una volta per tutte.

Noi, non ci lasciamo anestetizzare nelle nostre valutazioni in merito, dal pagamento di quanto dovuto in virtù di accordi già sottoscritti, noi, al contrario di qualcun altro, non crediamo che “i soldi arrivano perché è Natale”, senza contare che quello che arriva è di fatto salario, che poco o nulla ha a che vedere con le altre questioni inerenti le problematiche della gestione dell’imminente risalita del traffico e le condizioni degli ambienti di lavoro.

Retribuzione, ambienti di lavoro e questioni operative sono ambiti diversi che meritano differenti e più specifici interventi, intervenire su uno in prossimità dell’estate (tipicamente la retribuzione accessoria) e non occuparsi organicamente degli altri sulla distanza non porta nulla di buono.

È sotto gli occhi di tutti, in sintesi, come la qualità della nostra vita lavorativa ed extra lavorativa è definizione di tutti questi elementi nella loro globalità e non di singoli estemporanei e successivi interventi per recuperare il tempo perso con distrazioni di ogni tipo, per questo, noi lavoriamo affinché si realizzino miglioramenti su tutti i fronti stimolando l’azienda ad intraprendere le azioni più opportune.

Per questa ragione vogliamo cogliere come un primo, seppur piccolo, segnale positivo nei confronti del personale operativo la decisione relativa al ripristino della mensa, decisione che, se e quando sarà effettiva, rappresenta nei fatti una inversione di marcia rispetto a quanto comunicatoci in sede di conciliazione prefettizia, come da questa verbalizzato, a conferma, se mai ve ne fosse stata necessità, della qualità e legittimità della nostra richiesta.

La speranza è che, ci si sia finalmente resi conto che siamo in prossimità di **un grosso scoglio da superare**, ovvero **la repentina risalita del traffico prevista nei prossimi giorni**.

Sappiamo bene che **sarà necessario gestire un impatto molto severo di traffico** e questo non lo sappiamo solo noi di USB o di altro sindacato perché ci riteniamo più bravi degli altri, **tutto ciò è noto e previsto da tempo, come testimoniato da diverse pubblicazioni di EASA** già emesse da tempo e costantemente aggiornate.

Il lay-out di sala andrebbe infatti incrementato il più possibile allo scopo di mitigare gli effetti negativi della “Ripartenza” sul personale operativo, prestando altresì la dovuta attenzione alle turnazioni operative (fatigue management policy); come d'altronde **andrebbero rivisti gli “assessment” pre-covid in quanto potrebbero non essere più validi**.

Nonostante le simulazioni fatte e il “back to normal”, **non possiamo non tener conto di questo anno e mezzo di scarso traffico nel ripensare la turnazione in vista della prevista ripresa del traffico aereo**. Diamo seguito a quello che vogliamo interpretare come un segnale positivo.

È indubbio che **il turno MNP (che ha visto il suo debutto in piena pandemia) è unanimemente considerato dalla medicina del lavoro il più faticoso da gestire dal personale** da un punto di vista fisiologico e quindi al di fuori di quelle che possiamo chiamare “le migliori pratiche”, **programmarlo con la consapevolezza che ci sarà una forte crescita del traffico è a nostro avviso sbagliato**, così come, **la semplice disponibilità a venire incontro al personale**, immaginiamo attraverso cambi e spostamenti vari, **non è sufficiente**.

Non si possono creare le condizioni di un maggiore disagio e fatica attraverso l'attuale panificazione del turno, per poi intervenire successivamente con soluzioni ad personam, che, oltre a non risolvere il problema per tutti, potrebbero persino in qualche caso accentuarlo.

Questa noi la chiamiamo flessibilità d'impiego a costo zero

Sotto questo aspetto **può non apparire casuale che molti colleghi abbiano visto inizialmente sparire la rep sul mese o sui mesi in cui erano caricate di ferie, per poi vederla ripristinata su richiesta**.

Sono state inserite turnazioni anticicliche MNP spesso al posto del canonico MPP. Tale pratica è **in violazione del CCNL** che prevede la sostituzione o ricollocazione di un solo turno diurno, e cmq la stessa ciclicità non può sviluppare più di tre notti su 30 giorni (fatti salvi i casi di cambi di ferie e mesi da 31 giorni)

Nel ribadire ancora una volta la necessità di affrontare quest'estate con maggiore cura e attenzione **non vorremmo ricordare questa stagione per le difficoltà e la fatica patite per portare a casa il risultato**. Facciamo sì che questa non sia una riedizione della ormai famosa Summer 2019, per alcuni l'estate dei record, per noi un incubo.

Oggi come ieri, Noi vorremmo un domani diverso.

Quindi, **per iniziare, chiediamo il ritorno ad un turno regolare e ciclico a 10 giorni come da prassi consolidata**, con la REP che segue la ciclicità tre notti al mese e la cancellazione del MNP, **evitando forzature e discriminazioni tra il personale**, poi potremo **proseguire** con la altrettanto necessaria **manutenzione degli spazi di riposo e della Sala ACC** che sembrano abbandonati da tempo immemore.

Nessun miracolo, nessuna grande conquista, nessuna richiesta impossibile, solo cose semplici, doverose e di buon senso, che consentirebbero di evitare inutili tensioni e stress supportando il personale operativo con atti concreti, al fine di raggiungere l'obiettivo e riuscire a far fronte ad una estate ancora piena di incognite.

Chiediamo troppo?

“Il cervello: se lo coltivi funziona. Se lo lasci andare e lo metti in pensione si indebolisce. La sua plasticità è formidabile. Per questo bisogna continuare a pensare.”

Rita Levi Montalcini