



Roma, 23 giugno 2016

Consigliera Nazionale di Parità
Dott.ssa Francesca Bagni Cipriani
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

Consigliera di Parità Regionale
Regione Lazio
Dott.ssa Alida Castelli
alida.castelli@regione.lazio.it

Oggetto: **denuncia comportamento lesivo**

Gentili Consigliere di Parità,

concordato in occasione del nostro incontro vi inviamo un rapido riassunto sulla situazione attuale di Alitalia SAI.

Dopo il fallimento di Alitalia LAI, la nuova società Alitalia CAI, ha assunto tutto il Personale Navigante sottoponendogli una lettera di assunzione, senza possibilità di modifiche, con l'obbligo di prestare lavoro notturno.

Già nel 2008, ci attivammo per il rispetto delle norme di legge in materia di tutela sociale. Attraverso le nostre e vostre pressioni, qualcosa si mosse e così a giugno 2009, con una lettera alle Organizzazioni Sindacali, Alitalia prese l'impegno a riconoscere il diritto dell'esonero dal lavoro notturno alle mamme con figli di età inferiore ai 3 anni e ai genitori con figli disabili.

Il problema dell'esonero da lavoro notturno fu solo parzialmente risolto e vennero introdotte le cosiddette "attenzioni gestionali", misure atte a favorire soluzioni per situazioni sociali particolarmente delicate. Nel rispetto della prassi e consuetudine, prima Alitalia CAI e dal 1 gennaio 2015 Alitalia SAI, hanno gestito e facilitato con attenzione gestionale le situazioni più complicate come genitori unici affidatari, vedove, gestione di disabili in famiglia come previsto da legge 104, difficoltà personali e altro ancora.

Tutto improvvisamente cambia nel mese di maggio 2016, con l'arrivo del nuovo Amministratore Delegato, quando vengono abolite completamente, senza nessun preavviso le attenzioni gestionali inclusi i casi più disperati, lasciando le persone in serie difficoltà.

A oggi il nostro intervento in Alitalia non ha prodotto risultati soddisfacenti.

Le violazioni di legge riscontrate sono le seguenti:

- rifiuto riconoscimento esonero dal lavoro notturno al padre, in alternativa alla madre, di bambini di età inferiore a 3 anni;
- rifiuto riconoscimento esonero dal lavoro notturno al dipendente con disabile a carico.

In aggiunta Alitalia non concede l'esonero del lavoro notturno alle mamme unico genitore di bambini di età inferiore a 12 anni, questo perché in assenza di sentenza del giudice attestante l'affido esclusivo. Tra i vari casi anche quelli di mamme single, con padre che non ha riconosciuto legalmente il proprio figlio.

In questi lunghi anni sono state fatte numerose pressioni nei confronti delle assistenti di volo, in particolare dai tutor (assistenti di volo con responsabilità di monitorare e seguire un congruo numero di assistenti di volo dietro incarico aziendale). Spesso nei colloqui con i tutor le donne venivano più o meno velatamente spinte a non utilizzare il congedo parentale e comunque a non chiedere mai il congedo parentale in effettuazione ossia a turnazioni già pubblicate. Vale la pena inoltre far presente che l'azienda in caso di congedo parentale in programmazione procede all'assorbimento dei riposi penalizzando ulteriormente la categoria degli assistenti di volo.

In aggiunta viene completamente negata la richiesta di congedo parentale ad ore al Personale Navigante, quindi una interpretazione parziale e restrittiva della legge.

Pressioni che sono ulteriormente aumentate con l'introduzione della nuova procedura malattia dove gli assistenti di volo in caso di malattia devono comunicare l'assenza al tutor e non più all'ufficio turni. Subito dopo è prassi che i tutor contattino l'assistente di volo con la scusa di volersi sincerare del loro stato di salute mettendo non poca ansia nei singoli.

Nell'estate del 2015 Alitalia SAI ha inoltre provveduto al licenziamento di diversi assistenti di volo per aver superato il periodo di comporto mentre altri sono stati solo avvisati con una lettera attestante la loro scarsa produttività. Tra i vari licenziamenti sono stati anche inseriti lavoratori con patologia grave o periodi di assenza lunghi a causa di infortuni in servizio.

Vale la pena fare un passaggio sulle lacune delle leggi vigenti in materia della tutela dei minori, in particolare il riconoscimento dall'esonero dal lavoro notturno almeno a uno dei due genitori turnisti e il riconoscimento dall'esonero dal lavoro notturno ai genitori unici anche in assenza della sentenza del giudice e comunque in caso di riconoscimento legale di un solo genitore.

In conclusione stigmatizziamo l'atteggiamento aziendale che non ha dato seguito alla nostra richiesta per l'istituzione del comitato pari opportunità aziendale.

Con i nostri più cordiali saluti.

RR.SS.AA. PNT PNC

FILT CGIL - FIT CISL - UILT - UGL Trasporto Aereo