

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di ENAV S.p.A.

Dopo l'approvazione del piano industriale da parte di Enav S.p.A., avvenuta in data 12 marzo 2018, la nostra organizzazione sindacale, nel rispetto dei reciproci ruoli, ha segnalato in ogni luogo istituzionale la necessità di sottoporre quanto prospettato dall'azienda ad una organica valutazione, allo scopo di evidenziare quelle criticità che, a nostro parere, avrebbero avuto bisogno di un approfondito confronto, atto a chiarire le numerose perplessità presenti al riguardo.

Abbiamo, quindi, avviato una serie di incontri di interlocuzione per conoscere, attraverso l'Organismo di Garanzia e il Ministero dei Trasporti, come il Piano Industriale si sarebbe sviluppato nel corso dei prossimi anni e quali conseguenze avrebbe apportato alla nostra Azienda e a tutti i suoi Lavoratori, vero ed unico Core Business di questa azienda.

Tutti, perciò, ricordiamo il sacrificio che ci siamo imposti nel valutare la possibilità di rimuovere lo Sciopero Nazionale dello scorso luglio, il primo di 24 ore dichiarato nella nostra lunga storia sindacale in ambito aziendale.

Ad oggi, ogni nostro sforzo di trovare un interlocutore affidabile, non ha trovato alcun riscontro, ed anzi, nonostante gli impegni presi in sede ministeriale, Enav continua imperterrita a proporre azioni inerenti al Piano Industriale, senza che si venga resi edotti di tutto ciò che ci aiuterebbe a capire verso quale direzione stiano portando la nostra azienda.

Abbiamo già uno sciopero programmato per il prossimo 11 gennaio, ma ci appare già chiaro che saranno necessari ulteriori passaggi per manifestare, nel rispetto delle leggi vigenti, il nostro fermo dissenso. Pensare di assicurare, così come previsto, un dividendo che, a far base da quello di 101 milioni conseguito durante l'esercizio finanziario 2017, aumentato di un 4% annuo fino al 2022, vuol dire privilegiare solo un aspetto finanziario, a fronte di un complesso scenario dove diventa sempre più necessario avere prospettive diverse.

Farlo, mentre si sta approvando un Reference Period 3 che provocherà un'ulteriore contrazione delle tariffe ed un nuovo approccio al Core Business istituzionale, appare sempre più una forzatura e non si capisce come si possa continuare su questa strada.

Farlo, mentre Eurocontrol ci ricorda che il traffico europeo è in aumento costante e che c'è la necessità di aumentare la capacità e gli sforzi per diminuire i ritardi, e quindi, convogliare la nostra forza aziendale verso quei punti specifici che, attraverso un percorso politico ed aziendale, porterebbe altra crescita di valore, un percorso aziendale (che non riusciamo a comprendere) che invece va nella direzione opposta.

Assumere personale, investire in tecnologia, aumentare la nostra forza aziendale per fornire capacità dove potrebbe servire, sarebbe il nostro vero ed unico obiettivo, ed invece, mentre il valore borsistico della nostra azienda si deprime, ci dissanguiamo per garantire dividendi fuori da ogni logica.

Avere un pay-out del 60-65 %, permetterebbe di avere ulteriore capacità di investimenti ed assunzioni, che consentirebbero di aumentare la nostra forza davanti agli scenari sempre più complessi che ci attendono e nonostante questo, mantenere quel livello di redditività e basso debito che rappresentano il buonissimo stato di salute finanziario della nostra azienda.

Questa è, a nostro parere, la sfida che ci attende: i nostri manager vanno e vengono, mentre i lavoratori e le lavoratrici di questa bellissima realtà industriale, rimangono e le scelte sbagliate di oggi, ricadono su tutti loro, che sono gli unici veri protagonisti del Core Business aziendale.

La nostra Organizzazione Sindacale non lo può accettare, ed in ogni sede ribadirà con la fermezza e la forza necessaria, che un altro modello industriale si può adottare, per garantire lo sviluppo della nostra società e premiare tutti coloro che in essa hanno già dimostrato di credere.

Roma, 27/11/2018

Dipartimento Nazionale Assistenza Volo