



**Documento
analitico e programmatico
per il riordino normativo
nel settore del Trasporto Aereo**

Roma, 18 dicembre 2019

Illustri Onorevoli,

La scrivente Federazione Nazionale nel ringraziare per la convocazione all'odierna audizione porge i più cordiali saluti alle autorità presenti. Con il presente documento programmatico intendiamo effettuare prioritariamente un'analisi dell'attuale contesto del Trasporto Aereo e delle crisi che lo hanno interessato in tutta la sua filiera industriale. Specifichiamo fin da ora che questo settore racchiude le seguenti aree professionali; i Vettori nazionali e transnazionali, l'ENAV, il Polo Manutentivo, l'ENAC, i Gestori aeroportuali, l'Handling ed il Catering.

Va prioritariamente affermato che il settore dell'aviazione civile è un importante fonte di occupazione. Secondo una stima del 2017 nell'unione europea sono stati creati complessivamente due milioni di posti di lavoro di cui, il **18.8%** presso le compagnie aeree europee. Relativamente al Trasporto Aereo questo settore nell'unione europea è direttamente correlato a **437.000** posti di lavoro (*193.000 donne e 244.000 uomini, fonte Eurostat 2018*), si prevede per i prossimi anni che il settore continuerà a creare nuovi posti di lavoro. Secondo le previsioni Airbus tra il 2017 ed il 2037 la domanda di piloti a livello mondiale aumenterà di 538.000 unità. In Italia gli addetti a questo settore sono circa 42.000, in notevole diminuzione rispetto al dato degli anni passati nonostante il volume del traffico passeggeri e merci sia notevolmente aumentato come di seguito indicato.

Nonostante questa fotografia il settore, versa in una condizione di preesistente la sua riorganizzazione, valorizzazione e rilancio, costituiscono le condizioni imprescindibili non solo per il suo corretto funzionamento ma anche, per consentire il contemperamento ed il collegamento tra le strutture aeroportuali, infrastrutture adeguate (*integrazione ferro-gomma*) finalizzate all'alimentazione degli aeroporti per accrescere il trasporto di passeggeri e merci, con un quadro regolatorio completamente ridisegnato, tutto questo con l'obiettivo di porre fine alle inefficienze ed alle asimmetrie competitive che sino ad oggi lo hanno caratterizzato. Occorre in sintesi il **“*varo di un Piano di gestione integrata e sistemica delle azioni da porre in essere, in relazione ai profili regolatori di carattere generale e delle criticità specifiche delle varie aree di Settore, per il rilancio del Trasporto Aereo e per la risoluzione delle connesse problematiche*”**.

Unitamente alle succitate questioni il nuovo quadro normativo-regolatorio non può prescindere dalla definitiva strutturazione degli elementi di sostegno quali il Fondo di Solidarietà del settore il Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo che deve assicurare a divenire lo strumento minimo normo-retributivo applicabile a tutti gli operatori del Trasporto Aereo che operano sul territorio nazionale. Deve essere posto l'accento su un'ulteriore criticità che è emersa nel corso dell'ultima decade la quale ha contribuito a generare fenomeni di Dumping, ovvero, l'inadeguatezza del quadro giuridico italiano e la burocratica lentezza che non consentono il recepimento e l'adeguamento normativo rispetto alla mole delle direttive e regolamenti della comunità europea.

Inoltre deve essere segnalata di fatto l'inefficacia degli Organismi deputati al controllo del rispetto delle norme (Authority) con la precisa finalità di garantire un armonioso sviluppo del processo competitivo. Le norme sul Trasporto Aereo sono state armonizzate all'interno dell'Unione Europea garantendo che tutti gli operatori dell'Unione abbiano accesso al mercato dello stesso in maniera ampia ed uniforme. Il diritto del lavoro ma anche la protezione sociale restano tuttavia in primo luogo di competenza degli stati membri. Occorre quindi che si preveda la costituzione di un organismo governativo con il compito di monitorare l'effettiva predisposizione di nuovi impianti normativi in coerenza con le norme nazionali ed europee e la loro immediata ed effettiva applicazione. Occorre inoltre la predisposizione di un adeguato quadro sanzionatorio che consenta agli enti e le istituzioni competenti di poter effettivamente agire per far rispettare le norme vigenti e per scoraggiare comportamenti contrari alle stesse.

Fondo di Solidarietà del Trasporto Aereo

Il suddetto Fondo di solidarietà rinnovato e costituito con il decreto 95269 del 7 aprile 2016, ha lo scopo di erogare nei confronti dei lavoratori di imprese del Trasporto Aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché per le imprese del sistema aereoportuale ai sensi del decreto 148 del 2015, interventi volti ad assicurare principalmente le prestazioni integrative della misura dell'indennità di NASPI, CIGS e SOD per la durata dell'ammortizzatore in oggetto.

L'alimentazione del Fondo di Solidarietà, avviene per effetto del riconoscimento delle addizionali sui diritti d'imbarco (in particolare, il decreto interministeriale n. 357 del 29 ottobre 2015 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in vigore dal 1° gennaio 2016, che ha stabilito la nuova ulteriore misura dell'incremento dell' addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili da destinare all'Inps, di cui all'articolo 2, comma 11, della legge n. 350 del 24 dicembre 2003, e successive modificazioni, era pari ad euro 2,50 nell'anno 2016, ad euro 2,42 nell'anno 2017 ad euro 2,34 nell'anno 2018 e per effetto dell'art.26 del decreto legge n.4 del 2019 convertito con modificazione dalla legge 28 marzo ad euro 1,50 per l'anno 2019). ***La data del 31 dicembre 2019, di conseguenza, assume una notevole rilevanza considerato l'attuale stato di salute del Trasporto Aereo e la necessità di dover continuare ad integrare gli emolumenti previsti dalla legge in considerazione della permanenza di una crisi generale e strutturale che appare essere ancora lontana da una soluzione.***

Tra gli interventi urgenti, le scriventi Organizzazioni Sindacali ritengono ineludibile la necessità assoluta di rendere strutturale questo strumento di sostegno al reddito che va adeguatamente rifinanziato al fine di garantire le attuali prestazioni di integrazione anche nel rispetto degli obblighi previsti dal decreto attuativo quali ad esempio la necessità di assicurare nel corso d'esercizio il pareggio di bilancio negli otto anni. Questo Fondo è indispensabile in un settore che nonostante le floride previsioni di crescita, rimane al momento esposto alla volatilità e ad improvvisi mutamenti di scenario che ciclicamente si ripetono. Va altresì specificato che questo Fondo attualmente è altresì alimentato, attraverso un contributo ordinario dello 0,50%, ripartito tra azienda e lavoratori rispettivamente nella misura di due terzi e un terzo, calcolati sulle retribuzioni ai fini previdenziali ai sensi dell'articolo 33 comma 1 del D.Lgs 148 del 2015.

A titolo di esempio segnaliamo che ad oggi sono circa **110** le aziende del Settore ed oltre **12.500** circa gli addetti che possono usufruire dell'intervento del Fondo di Solidarietà. Nel corso degli anni passati il numero di addetti ha raggiunto il numero di circa 17.000 unità interessate.

Senza il rinnovo dell'attuale contributo che ricordiamo ancora una volta scade il 31 dicembre prossimo e senza un intervento legislativo che lo renda strutturale anche considerando la grave crisi che ancora attanaglia il Settore del trasporto aereo, il Fondo non sarà in grado, in futuro, di erogare, assicurare e sostenere le prestazioni integrative per i prossimi anni, per tutte quelle realtà industriali che per effetto della crisi sono costrette a ricorrere all'utilizzo degli ammortizzatori sociali. Rischiamo quindi di lasciare il Settore sprovvisto di un importante strumento di ammortizzazione sociale, che ci ha consentito nell'ultimo decennio, di far fronte alle innumerevoli crisi e fallimenti aziendali.

Analisi delle principali criticità e potenzialità afferenti il Trasporto Aereo

L'industria del Trasporto Aereo Italiano, secondo le previsioni di Cassa Depositi e Prestiti, è considerata un volano dell'economia e genera un valore pari al 3.6 % del P.I.L., in particolare l'impatto complessivo dell'aviazione civile sulla nostra economia è pari a 70 miliardi di euro (18 da impatto diretto e 53 da indiretto) le previsioni di crescita per il futuro prevedono di raggiungere 150 miliardi. Il turismo è il nostro petrolio; l'Italia nel 2017 è passata al secondo posto, per numero di stanze di albergo prenotate e vendute, dopo la Spagna. Ogni passeggero genera un indotto diretto di 85 euro ed uno indiretto di circa 400 euro (pennottamenti, ristorazione, intrattenimento, spostamenti) che si vanno a sommare al prezzo del biglietto.

Il 25% dei turisti extra Schengen, diretti in Europa, si ferma in Italia ed il turismo mondiale presenta uno dei tassi di crescita più alti (+75% negli ultimi 15 anni). La Cassa Depositi e Prestiti stima che una crescita del 10% dell'offerta intercontinentale, possa determinare un aumento degli investimenti esteri diretti in entrata, pari al 4.7%. A livello mondiale, passeremo dall'attuale **3.2 MLD** di passeggeri del 2016 a **7.2 MLD** di passeggeri entro il 2030. Nell'anno 2018, il traffico passeggeri nel nostro Paese, è cresciuto del 4.8%; nel 2018 con **185.681.351** di passeggeri la crescita è stata pari a **5.9%**. Sempre nel 2018 il settore merci è decresciuto (a differenza degli altri indici) dello 0.5% con 1.139.752 tonnellate a causa della mancanza di infrastrutture adeguate ed i movimenti aerei complessivi sono cresciuti del 3.1% per un complessivo di 1.600.873. Nel 2030, in Italia, sono previsti (stima prudenziale) circa 255 milioni di passeggeri.

Deve essere particolarmente evidenziato che ogni milione di passeggeri si sviluppano in media 2000 posti di lavoro e che un incremento del 10% dei servizi aerei, produce un aumento del 4% del numero degli impianti localizzati in prossimità degli scali aeroportuali. Il nostro Paese sia come fattore lavoro che come aziende, non riesce a capitalizzare l'enorme ricchezza rappresentata dal combinato disposto del ricco mercato del Trasporto Aereo e della naturale vocazione turistica della nostra nazione. I principali fattori che causano lo stato dell'arte sono riferibili all'assenza di politiche ed azioni industriali di Sistema ed incapacità di fare rete. Inoltre da ormai troppi anni registriamo insufficienti ed inadeguate politiche istituzionali, industriali e finanziarie che siano in grado di capitalizzare le potenzialità, offerte dal nostro mercato. Va infatti specificato che dei 184.810.849 mln di passeggeri trasportati nel 2018 registriamo che nel settore nazionale il 56% (35.823.697) è stato trasportato dai vettori low cost e il 44% (28.199.074) dai vettori tradizionali per un totale di pax trasportati 64.022.771.

Nel settore internazionale registriamo che il 48,8% (58.955.700) è stato trasportato dalle compagnie low cost e che il 51,2% (61.832.378) è stato trasportato dai vettori tradizionali per un totale di pax trasportati pari a 120.788.078. Del dato complessivo di 184.810.849 mln di passeggeri trasportati in Italia nel 2018, **solo 25.618.375 sono stati trasportati dai Vettori Italiani**. Nel 2018 la più grande compagnia aerea Italiana (Alitalia) ha trasportato circa 21.987.408 passeggeri. Il primo vettore in Italia nel 2018 è stata Ryanair, con circa 37.882.633 passeggeri trasportati. Nei primi 15 vettori per numero di passeggeri trasportati in Italia, ci sono solo due compagnie aeree italiane; Alitalia collocata al secondo posto ed Air Italy al tredicesimo. Su 40 aeroporti italiani, in ben 31 di questi, i vettori Low Cost (Ryanair 20 aeroporti, Easyjet 3 aeroporti, più altri) sono i primi per numero di passeggeri trasportati. Solo 8 aeroporti vedono le compagnie aeree Italiane tra le prime.

In Italia vi è un eccessivo numero di aeroporti (circa 120) alcuni di natura militare e spesso quelli civili sono in concorrenza tra loro. Inoltre va specificato che tutte le Compagnie aeree italiane anche storiche, sono fallite, o sono state drasticamente ridimensionate nel corso degli ultimi quindici anni. A conferma dell'assenza di una politica attiva in questa industria, oltre ai dati indicati deve essere evidenziato che nell'anno 2002, con circa 91 mln di passeggeri trasportati, vi erano circa 60.000 Lavoratori in forza, a cui si applicavano i vari contratti del Trasporto Aereo allora esistenti. Nell'anno 2018, con circa 185 MLN di passeggeri trasportati, risultano in forza solo 42.000 lavoratori circa rispetto ai circa 92.000 del recente passato, a cui si applica il CCNL del Trasporto Aereo.

Il C.C.N.L. del Trasporto Aereo

Il recente rinnovo del Contratto Nazionale di Settore parte generale (*che ricordiamo era stato siglato nel 2013*) siglato in data 31 maggio 2019, prevede che nel breve periodo, lo stesso, sia seguito dall'avvio del negoziato per le sezioni specifiche. Questo fondamentale strumento è considerato dalle OO.SS. una delle priorità affinché il Settore sia dotato di un mezzo di Regolazione. E' necessario che le Istituzioni preposte si facciano carico dell'avvio di un **percorso normativo e legislativo per renderlo lo strumento unico di regolazione e che il Governo si faccia garante dell'applicazione di questo Contratto verso tutti gli operatori del sistema del Trasporto Aereo con interventi tempestivi laddove necessario**.

Servono pertanto regole chiare, per contrastare quanto sta già avvenendo, ovvero squilibri che determinano pesanti crisi industriali anche nel settore del Trasporto Aereo con conseguenze sul fattore lavoro, sia nelle compagnie aeree, compresa Alitalia, che nell'intero indotto dei servizi aeroportuali. Questo anche a causa

dell'avvento delle compagnie low cost, come Ryanair, alle quali si è permesso grazie di fatto alle asimmetrie competitive di cui ha goduto, di distorcere la concorrenza attraverso vantaggi sul piano fiscale, del costo del lavoro e mediante finanziamenti con utilizzo di risorse pubbliche mascherati da accordi di co-marketing, e solo da poco considerati "aiuti di Stato". In tale quadro, bisogna eliminare tutte le storture che ora vedono i lavoratori sfruttati e costretti a lavorare senza le più elementari tutele previste dal nostro ordinamento, come ad esempio la tutela economica in caso di malattia o in stato di gravidanza. Tutele normali, quindi, per la maggioranza dei dipendenti, ma non per tutti.

Sistema pensionistico, assicurativo e riconoscimento delle prerogative del lavoro usurante al Personale del Trasporto Aereo

Il Fondo previdenziale del personale di volo dipendente dalle aziende di navigazione aerea (*Fondo Volo*) è un fondo sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria gestito dall'Inps a cui è iscritto il personale addetto al comando, alla guida e al pilotaggio di aeromobili (comandanti e piloti); il personale addetto al controllo degli apparati e degli impianti di bordo (tecnici di volo); il personale addetto ai servizi complementari di bordo (assistenti di volo) (*cf. art. 1 legge 480/1988*). Il Fondo, costituito nel 1965, è uno dei pochi fondi speciali, assieme al Fondo della Previdenza dello Spettacolo e degli Sportivi Professionisti e al Fondo Dazio, che è sopravvissuto alle riforme degli anni '90 e usufruisce per la specificità della professione di regole di pensionamento diverse rispetto all'assicurazione generale obbligatoria e di specificità peculiarità. Il Fondo è stato armonizzato progressivamente all'AGO a partire dal 1988 con la legge 480/1988, poi con la Riforma Amato (*D/ls 503/1992*), la Legge Dini (*335/1995*) e si è concluso solo dieci anni dopo nel 1998 con il decreto legislativo 164/1997.

Dal 1° gennaio 1998 la retribuzione pensionabile viene determinata sulla base dei medesimi elementi retributivi previsti nell'AGO (*retribuzione effettiva di cui all'articolo 12 della legge 153/1969*). Da tale data, pertanto, le indennità accessorie, tra cui in particolare l'indennità di volo, è entrata nella retribuzione pensionabile **solo per il 50% del suo importo** cioè la parte effettivamente soggetta a contribuzione. La computabilità al 50% dell'indennità di volo nella base pensionabile è stata mantenuta anche nel periodo che va dal 1.1.2014 al 31.12.2017 nel quale, temporaneamente, l'indennità è stata esclusa dall'imponibile contributivo (*art. 28, co. 1, del D.L. n. 133/2014, conv. in L. n. 164/2014*). L'attuale sistema in essere per il personale navigante italiano per effetto delle modifiche intervenute nel corso degli anni ha determinato situazioni di inaccettabile criticità per i lavoratori interessati. In sintesi il valore dell'attuale tasso di sostituzione ovvero il rapporto percentuale tra la media delle ultime buste paga e il trattamento pensionistico **ad oggi è pari al 35-40%**.

Il livellamento dei trattamenti retributivi ha via via determinato un peggioramento del valore del tasso di sostituzione a causa di una sempre maggiore decrescita del valore delle buste paga e conseguentemente una progressiva diminuzione dell'importo della pensione. A mero titolo esemplificativo un lavoratore che ricopre il ruolo di personale navigante di cabina, oggi con il sistema contributivo pieno, dopo 30 anni e più di attività lavorativa, per effetto delle normative vigenti in materia si potrebbe trovare ad aver maturato una pensione che varia dai 700 ai 950 euro mensili. Questi importi sono come appare evidenti sotto la soglia della povertà.

Ulteriore aspetto meritevole di uno specifico approfondimento, è quello delle coperture assicurative del personale navigante che a tutt'oggi non risulta coperto dall'assicurazione pubblica INAIL ma è assicurato secondo le norme del codice della navigazione da assicurazione private a carico delle aziende. Va segnalato un costante lavoro dei membri di parte sindacale del Comitato degli Assistiti (organismo paritetico in essere presso il Ministero della Salute) che ha evidenziato ai massimi livelli dell'INAIL come il problema sia di tipo normativo peraltro non risolto neanche dopo la riforma del codice della navigazione. Appare altresì evidente che il suddetto personale, proprio perché assicurato privatamente, è privo di uno storico riferito alle malattie ricorrenti, che sono figlie delle malattie professionali e che si determinano per effetto della specificità professionale. Proprio in funzione del mancato inserimento del personale navigante nell'albo che identifica le malattie professionali, lo stesso, è escluso da tutte le statistiche. Tale paradossale situazione oltre a obbligare le aziende a maggiori costi derivanti dalle coperture assicurative private, priva i singoli lavoratori della possibilità di usufruire del cosiddetto danno biologico in ogni fase della propria vita professionale e nel successivo periodo di quiescenza.

Da oltre un anno le scriventi Organizzazioni Sindacali segnalano e criticano la decisione di aver escluso il trasporto aereo dai benefici previsti e regolamentati. Dal 1 Gennaio 2018 il legislatore (*con la legge 205 del 2017 legge di bilancio per l'anno 2018*) ha modificato il precedente quadro normativo. In questa norma i lavoratori non sono inclusi pur nella particolarità delle mansioni esercitate che li vede evidentemente esposti ai lavori gravosi ed usuranti. Queste categorie professionali esplicitano la loro attività lavorativa con turnazioni h 24, operando sui piazzali degli aeroporti, negli hangar, nelle aerostazioni o in ambienti con microclima modificato, talvolta in condizioni climatiche e metereologiche difficili o estreme. Può sembrare paradossale ma a tutt'oggi nessuna delle professionalità dei lavoratori del Trasporto Aereo è stata inserita nelle tabelle specifiche per i lavori gravosi/usuranti. Pertanto riteniamo che nell'ambito di un riordino normativo debba essere sanata questa oggettiva incongruenza soprattutto per consentire agli interessati di poter intercettare i benefici normativi previsti. Crediamo che la predisposizione di un impianto legislativo così importante dal punto di vista sociale anche per i benefici collegati ad un costante ricambio generazionale è fondamentale per tutti coloro che vi operano.

Alitalia

La gestione commissariale di Alitalia ha confermato quanto da noi espresso in più di una occasione, indicando nella incapacità manageriale e nella commistione tra banche e politica, la ragione primaria del dissesto e certamente non nel costo del lavoro sul quale si sarebbe voluto scaricare le responsabilità. Lentamente, ma in modo continuo, prosegue, pertanto, il percorso di normalizzazione della Compagnia, attraverso una nuova politica aziendale tesa ad eliminare costi di servizi e forniture fuori mercato, nuove politiche commerciali e una revisione e ottimizzazione del network in attesa che la nuova compagine degli azionisti di riferimento prenda in carica la gestione dell'azienda elaborando come primo passo il piano industriale della new-co per il quale ci riserviamo le più ampie riflessioni ribadendo sin da ora la necessità che le Federazioni Nazionali siano coinvolte propedeuticamente alla stesura dello stesso.

Come più volte abbiamo sottolineato, Alitalia vanta l'alta professionalità dei propri dipendenti e questo, per un'azienda che offre servizi, è un valore fondamentale, come fondamentale è l'aver ristabilito un clima aziendale più disteso e relazioni industriali più corrette. Il lavoro non è né il problema né un problema per Alitalia. A titolo di esempio segnaliamo che per quanto riguarda il personale, i costi di quello Alitalia con 12.428 dipendenti, incidono sui ricavi **per il 19% contro il 23%** di Lufthansa che conta circa 107.000 dipendenti di gruppo. Se ci limitiamo ad osservare l'incidenza del personale sui costi operativi totali, per Alitalia è pari al 17% mentre per Lufthansa è del 26%, **ben 9 punti in più**. Per quanto concerne la produttività essa è evidente che sia un punto di forza di Alitalia. Infatti un dipendente Alitalia muove **2200** passeggeri contro i **900** passeggeri di Lufthansa. Ciò nonostante il valore dei ricavi per dipendente Alitalia è soltanto il 7 % in più rispetto a Lufthansa ovvero 310.000 euro per Alitalia contro i 290.000 euro di Lufthansa.

Dunque il costo del lavoro di Alitalia per 12.500 dipendenti (22.000 fino a pochi anni fa) si attesta a circa il 17% con salari che sono in linea se non al di sotto con quelli di altre compagnie aeree anche low-cost. Questo dimostra che non è il costo del lavoro il problema di Alitalia ma bensì che la stessa è stata gestita male ma anche che nonostante tutto, la compagnia aerea possiede i fondamentali che le possono permettere un agevole rilancio. Serve capacità finanziaria per nuovi investimenti sulla flotta e serve penetrare meglio il mercato di lungo raggio soprattutto quello ricco nordamericano, senza ridimensionare il network di medio raggio necessario per sostenerlo ed alimentarlo. Alitalia, se ben gestita, può diventare un punto di eccellenza del Paese, un asset strategico che va salvaguardato, deve essere però ribadito con forza, che non sosterremo nessun progetto di ridimensionamento, ma, al contrario, saremo al fianco di un Piano industriale credibile e di crescita che, partendo dall'attuale perimetro aziendale costituito dai settori del Volo, Manutenzioni ed Handling e con eventualmente la possibilità di un ulteriore ampliamento di nuove attività, sia proiettato verso lo sviluppo e la sostenibilità finanziaria.

L'esperienza degli ultimi anni di Alitalia, costellata di fallimenti con altissimi costi sociali, Piani industriali "lacrime e sangue", ci obbliga a pianificare strategie che non consentano, mai più, di essere preda di coloro che vogliono, ridimensionare, marginalizzare, cristallizzare Alitalia, avendo come unico obiettivo, indipendentemente dallo sviluppo della compagnia, quello di aumentare il posizionamento del loro business

nel nostro ricco mercato. Le criticità ed i fallimenti degli anni passati, hanno ridimensionato l'ambito di attività ed il numero degli occupati e contestualmente hanno ridotto e contenuto drasticamente le retribuzioni ad un livello non più comprimibile e sostenibile. Un'ulteriore azione di contrazione o di parcellizzazione delle attività attualmente svolte dall'azienda, rappresenterebbe un colpo mortale all'azienda stessa, in quanto, un arretramento ulteriore comporterebbe la fine di qualsiasi progetto di rilancio. Dobbiamo, al contrario, lavorare affinché sia possibile progettare, costruire ed alimentare una nuova visione.

Tutto questo, deve passare prioritariamente attraverso un riposizionamento della compagnia sul segmento del lungo raggio, ma anche con una razionalizzazione del network di medio raggio, senza trascurare le azioni sul feederaggio, diretto ed indiretto. Il nostro Paese ha abbandonato, con scellerate politiche, settori industriali fondamentali ed è per questo che non possiamo più permetterci di continuare ad assecondare azioni di retroguardia industriale che marginalizzano e mortificano le potenzialità che possiamo esprimere, al contrario, come nazione. Ecco perché, di fronte a coloro che sembrano tifare per lo smembramento, per la parcellizzazione e la riduzione di questa fondamentale realtà industriale, dobbiamo rispondere tutti insieme che è possibile invece sostenere un progetto industriale di rilancio e di crescita.

Vettori

In merito alle vicende collegate alla società Air Italy, altra azienda che faticosamente tenta di risollevarsi dalla profonda crisi in cui era caduta e parlando di futuro, è necessario porre l'attenzione sul nuovo progetto industriale, concretizzatosi con l'avvio di una partnership tra la società Meridiana Fly e la Qatar Airways, compagnia aerea del Qatar. Questo risultato, è figlio degli enormi sacrifici occupazionali e salariali dei lavoratori, della responsabilità che le Organizzazioni Sindacali si sono assunte. Questa importante alleanza, peraltro, in un'azienda storica italiana ed in una regione che ha subito il peso di anni di errori del sistema politico italiano, siamo convinti offrirà certamente nuove prospettive ed un futuro industriale le cui potenzialità sono davvero importanti ed i cui primi beneficiari saranno proprio le lavoratrici ed i lavoratori della Sardegna.

Dobbiamo purtroppo segnalare che nell'ambito del nuovo progetto la società Air Italy ha dato seguito ad iniziative unilaterali, figlie del passato, che stanno generando grandi criticità nelle relazioni industriali. Auspichiamo nell'interesse dello sviluppo del progetto una immediata discontinuità nelle relazioni industriali. Altra compagnia italiana sulla quale dobbiamo porre l'attenzione è la Blue Panorama che è uscita faticosamente dal commissariamento grazie al senso di responsabilità delle Organizzazioni Sindacali la quale tenta di conquistarsi quote di mercato nel settore charter. Anche in questo caso l'assenza di un quadro normativo-giuridico uniforme ed una gestione industriale probabilmente inadeguata con la totale assenza di relazioni industriali degne di questo nome e con l'applicazione di rigidi protocolli disciplinari che hanno generato un clima di insoddisfazione tra i dipendenti determinando l'insorgenza di un conflitto sindacabile inevitabile stante l'assenza del dialogo e del confronto preventivo.

Gli altri vettori italiani (*Air Dolomiti, Mistral, Neos etc.*) registrano solamente la presenza di contratti collettivi aziendali ed in taluni casi solo regolamenti datoriali con trattamenti individuali gestiti unilateralmente. In merito alle compagnie Low Cost, esse rappresentano uno dei fenomeni più recenti che ha interessato l'aviazione civile europea. Nel nostro Paese sembra che la loro esistenza sia stata "evidenziata" solo da pochi anni anche se oggi trasportano oltre il 51% dei passeggeri italiani a fronte del 32% medio europeo con Ryanair, primo Vettore nel nostro Paese. E' necessario porre fine alle asimmetrie competitive che hanno permesso a compagnie Low Cost come la società Ryanair di fare utili nel ricco mercato del nostro Paese.

Per asimmetrie competitive intendiamo a titolo di esempio, il personale di volo assunto in Irlanda con contratti erogati dalle agenzie interinali come quelli di Work Force international, Crew Link, in spregio al rispetto delle norme del lavoro nella loro complessità derivanti dalla legislazione italiana. Ci riferiamo anche ai milioni di euro generati da accordi co-marketing con assegnazione diretta e quindi senza gara. Pertanto occorre intervenire con una produzione di norme di legge adeguate, anche di natura regolatoria che consentano di superare le asimmetrie competitive attraverso il rispetto del contratto di lavoro e degli oneri collegati, intervenire con norme più stringenti sugli accordi co-marketing (Gestori aeroportuali, Camere di Commercio, Regioni, Provincie). Su quest'aspetto va ulteriormente precisato che le compagnie low-cost

hanno decisamente modificato i rapporti di forza e la modalità di gestione tra operatore aereo e gestore aeroportuale. In alcuni aeroporti queste compagnie si trovano in una posizione di forza inaccettabile poiché per decisione industriale si posizionano con molti aeromobili costringendo il gestore ad investire consistenti somme in infrastrutture personale e mezzi.

Questi investimenti sono spesso difficoltosi da ammortizzare e pongono i gestori di fronte ad un evidente problema; se durante questo periodo la compagnia aerea minaccia di abbandonare lo scalo a meno di non ricevere uno sconto sulle tariffe, il gestore si trova di fronte a due alternative o abbassare le tariffe o applicare forme di finanziamento occulto che partendo dai fondi regionali si riversano nelle casse sotto forma di co-marketing. Riteniamo che la politica debba tornare ad interrogarsi sulle opportunità industriali che non intercettiamo.

Non si può consentire ad un Vettore come Ryanair di lucrare (*grazie alle richiamate asimmetrie competitive*) sul nostro ricco mercato del Trasporto Aereo, permettendogli di portare fuori dal nostro Paese tutte le attività di filiera (*manutenzione, training, etc.*) senza che la politica si attivi per ricercare soluzioni industriali che consentano e permettano di far svolgere una parte di dette attività, figlie delle migliaia di tratte volate in Italia, ad aziende italiane.

ENAV S.p.A.

Premessa

Enav S.p.A. è un'azienda che opera nel Settore della navigazione aerea e svolge un servizio di natura istituzionale relativo alla gestione del traffico aereo civile in Italia. La *mission* di ENAV consiste nel garantire la sicurezza in volo dei passeggeri (Safety) che utilizzano gli aeromobili per i loro spostamenti. È cosa nota che l'obiettivo di Safety mal si concilia con la ricerca del profitto quale driver delle aziende tradizionali. Infatti, non è un caso che con la creazione del Single European Sky del 2004, il Legislatore europeo abbia voluto ribadire la funzione di pubblico interesse di ciascun Ente di assistenza al volo come ENAV "... le cui funzioni devono orientarsi esclusivamente alla salvaguardia delle vite umane tutelando il diritto di libertà di movimento dei singoli individui e delle imprese ..." (cfr. Regolamenti n. 549/2004, 550/2004, 551/2004 e 552/2004). E ancora, la Corte dei Conti negli ultimi anni ha sempre dichiarato in modo specifico che la trasformazione di ENAV in Società per Azioni non comporta assolutamente il venire meno della prerogativa di soggetto ricadente nell'alveo del pubblico interesse (Cfr. ex multis la sentenza n. 32/2003). Viceversa, assistiamo oggi, dopo l'operazione di trasformazione dell'Azienda in Società per Azioni quotata in borsa, ad un profondo processo di cambiamento che vede riportare la delicata attività svolta da ENAV alle regole di puro mercato: le aggressive politiche dei dividendi seguono logiche e priorità che rispondono con tutta evidenza ai privati investitori. Ergo, la quotazione in borsa e il preponderante ruolo del Ministero dell'Economia hanno di fatto ridimensionato il ruolo di vigilanza tecnica e di indirizzo istituzionale che la Legge attribuisce al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. La gravità della questione è ancora più manifesta se consideriamo che ENAV opera in un monopolio naturale le cui *revenues* non dipendono nel modo più assoluto dall'operato del Management. Ovvero, le decisioni di sorvolo/atterraggio del/sul nostro Paese sono elementi per lo più esogeni rispetto agli indirizzi posti dal CdA di ENAV; non è un caso che l'aumento delle cc.dd. Unità di Servizio realizzate nell'anno 2018 ha visto crescere i ricavi in maniera del tutto inaspettata a totale vantaggio della distribuzione di utili. Vantaggio che però non è stato equamente ripartito a favore dei dipendenti che, pur avendo gestito in modo impeccabile il picco di traffico, non hanno avuto nessun ritorno rispetto all'aumento di produttività conseguito, ossia nessun ritorno in termini di remunerazione del lavoro. E qui veniamo allo snodo cruciale. Seguendo l'approccio di natura economico-finanziario che ha caratterizzato l'operato del CdA di ENAV, a partire dall'anno della quotazione in Borsa abbiamo assistito ad una continua contrazione dei costi (ed in particolar modo dei costi del personale), quale unica componente "controllabile" del margine operativo lordo aziendale; così facendo, il Management non solo ha ottenuto l'anelata redistribuzione di utili agli Azionisti garantita dalla crescita del titolo, ma anche una lauta ricompensa in termini di capital gain sulle stock options detenute, palesando così un conflitto d'interessi in qualche modo legalizzato. La riduzione dei costi è divenuta, quindi, l'obiettivo primario dell'attività manageriale, in quanto unica (e più facile) componente strategica della politica di Bilancio che oltretutto coincide, a questo punto, con quelle che dovrebbero essere le più complesse ed ampie politiche aziendali. Gli obiettivi tipici della preziosissima attività istituzionale, quale perno della mission di ENAV, sono pertanto

sminuiti o meglio collassati sulla gestione dei costi del personale, che ha un immediato ritorno per lo stesso management in termini di crescita degli utili. Quindi, in questo contesto dapprima abbiamo assistito allo smantellamento dei servizi fiduciari, quindi all'azzeramento degli MBO per una quota consistente dei Quadri financo ad arrivare al paradosso del mancato rispetto del c.d. Accordo Summer siglato con tutte le Organizzazioni sindacali e che ha condotto allo sciopero del 25 ottobre scorso, sciopero che ha visto l'adesione di oltre il 90% del personale operativo di ENAV.

Approfondimenti

Si intendono approfondire alcuni aspetti di seguito elencati:

- 1) Cessione ai privati di circa il 47% del pacchetto azionario già detenuto dal MEF e quotazione in Borsa della Società, avvenuta nel luglio 2016;
- 2) Partecipazione dei Lavoratori alla gestione dell'impresa;
- 3) Piano Industriale 2018/2022.

1) "Privatizzazione" di ENAV S.p.A.

La quotazione in borsa di ENAV del luglio 2016 è stata fortemente voluta dai precedenti Governi, in nome di un abbattimento del debito pubblico che di fatto non ha mai raggiunto lo scopo previsto. L'operazione, infatti, ha solo garantito un transito di rendita dal Pubblico al Privato che, per l'ennesima volta, ha incamerato un asset strategico con l'aggravante, però, che la c.d. privatizzazione del Settore ATM italiano non ha eguali al mondo.

A titolo d'esempio basti pensare che, negli Stati Uniti d'America, le proposte di liberalizzazione del Settore in questione sono state sempre rigettate.

Purtroppo, il recente processo di privatizzazione avvenuto in Italia ha totalmente modificato l'atteggiamento della Società verso i servizi di Assistenza al Volo; la spasmodica ricerca di utili ha generato un approccio meramente finanziario, in discontinuità con l'approccio industriale degli anni precedenti.

A titolo d'esempio basti considerare le frequenti avarie del sistema di automazione operativa che hanno colpito recentemente il Centro di Controllo di Malpensa; soltanto grazie alle capacità professionali del personale di ENAV si è potuto sopperire alle inefficienze prodotte.

I tagli economici trasversali operati dal 2016 ad oggi, hanno determinato la costante riduzione degli equipaggiamenti tecnologici degli impianti di ENAV e dei tools di ausilio alle attività di Assistenza al Volo.

La relazione dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza al Volo (ANSV), in merito ad un inconveniente grave avvenuto presso l'aeroporto di Treviso in data 7 maggio 2019, evidenzia proprio gravi lacune da parte di ENAV S.p.A., in merito alla dotazione tecnologica operativa.

Si ravvisa in tal senso la necessità di approntare uno studio relativo alla fattibilità di riacquisto, da parte di soggetti pubblici, delle quote azionarie della Società ad oggi in mano ai privati. L'interessamento verso ENAV espresso nello scorso periodo da Cassa Depositi e Prestiti, potrebbe concretizzarsi nell'acquisizione di quote presenti sul Mercato, che determinerebbe un sensibile accrescimento del controllo Pubblico e, conseguentemente, la riduzione di quelle criticità gestionali tipiche di un contesto di natura finanziaria, sopra evidenziate.

Si potrebbe valutare infine, una eventuale revoca dalle negoziazioni di Borsa.

Il ritiro dalle negoziazioni dei titoli della Società può avvenire per volontà dell'azionista di maggioranza (MEF).

L'attuale quotazione delle azioni di ENAV S.p.A., infatti, difficilmente potrà crescere in modo significativo, visto il regime di monopolio su una attività, quella dell'Assistenza al Volo, sul territorio nazionale, solo marginalmente influenzata nella sua crescita, dalle scelte industriali dell'azienda.

2) Partecipazione dei Lavoratori alla gestione dell'impresa

Le basi per promuovere un approccio di natura partecipativa dei dipendenti alla vita delle imprese sono contenute nella nostra Costituzione.

L'art. 46 del dettato costituzionale, infatti, parla di un vero e proprio diritto in capo ai lavoratori, di collaborare alla gestione delle aziende.

Pur essendo, quindi, nell'ordinamento italiano, nonché in quello comunitario, prevista la possibilità di modelli partecipativi anche piuttosto vigorosi, non esiste ad oggi alcun obbligo normativo in capo agli imprenditori, in merito alla scelta dei propri modelli gestionali, determinando de facto l'impossibilità di applicare meccanismi che prevedano decisioni condivise con i lavoratori.

In ENAV è stato creato nel 2016, prima esperienza di questo tipo nel Settore, un Organismo Paritetico di Garanzia, con funzioni consultive obbligatorie da parte del Consiglio di Amministrazione e del suo Amministratore Delegato.

Si è passati da obblighi di natura informativa, previsti già da tempo, sia a livello nazionale che europeo, e principalmente in occasione di ristrutturazioni aziendali e gestione di situazioni di crisi, ad obblighi consultivi nell'ambito di un dialogo bilaterale e formale con i massimi vertici aziendali, preventivamente all'implementazione delle decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Un'esperienza innovativa che, in realtà, stenta purtroppo a decollare a causa della ritrosia aziendale nel condividere in modo organico le informazioni sui propri processi, fondamentali per formulare pareri, peraltro non vincolanti (in quanto si tratta di un organismo consultivo), da parte della componente sindacale dello stesso Organismo.

A nostro avviso, permettere ai lavoratori di collaborare alle sorti aziendali, renderebbe finalmente trasparenti i processi e determinerebbe una assunzione di responsabilità da parte degli stessi dipendenti, mitigando notevolmente il conflitto che purtroppo quotidianamente si consuma, a discapito, in primis, dei risultati economici aziendali.

In assenza di obblighi legislativi sul tema, sarebbe opportuno prevedere quantomeno un sistema sanzionatorio connesso agli inadempimenti aziendali relativi al suddetto Organismo.

3) Piano Industriale 2018/2022

Il Piano Industriale deliberato per il periodo 2018/2022, non ha ancora ad oggi assolutamente chiarito quale sia il bilancio fra gli eventuali benefici derivanti dalla sua applicazione, ed i costi economici e sociali altissimi dichiarati.

Si prevede, infatti, una significativa riduzione delle figure operative ed una mobilità sul territorio nazionale senza precedenti, derivanti dalla chiusura di due dei quattro Centri di Controllo d'Area (ACC) e dallo spostamento dei centri di controllo di avvicinamento verso gli stessi ACC.

Se è vero che nell'ambito della Commissione europea "la legislazione concernente il cielo unico europeo (SES) e le relative norme di esecuzione promuovono nella massima misura possibile il concetto di uno spazio aereo operativo più integrato, anche con l'accorpamento dei centri di controllo...", è altrettanto vero che "la decisione in tal senso spetta agli Stati membri" (cfr. E-002733/2018 - risposta della Commissione europea del 13.8.2018 all'interrogazione in Parlamento).

Pertanto, non esiste in capo ad ENAV alcun obbligo da questo punto di vista e solo una visione miope di politica industriale può imporre un regolamento non conforme a quella che è la missione, la struttura, ma anche la storia di ENAV. Perciò, è necessario che siano ridefiniti, non solo gli obiettivi di Piano, ma anche il ruolo sociale che riveste l'Azienda, in considerazione della mission che le è propria: in tal senso ENAV non può discostarsi dal suo perimetro istituzionale. Qualsiasi decisione, non può che essere presa a valle di un confronto con gli Organi preposti e le Parti Sociali, soprattutto tenendo conto dei numerosi aspetti da vagliare, che non possono solo rispondere alle fredde logiche di profitto. Per questa serie di ragioni si ribadisce la necessità di un ritorno alla centralità della Sicurezza del Volo, alla Ridondanza dei Sistemi a tutela dei cittadini ed ai Livelli/Qualità Occupazionali. Il ruolo del management e dell'organizzazione che lo riflette, non possono che considerare il trinomio in questione, secondo quel giusto mix che non mortifichi né la sicurezza né le capacità professionali del personale di ENAV. L'introduzione delle nuove tecnologie deve, inevitabilmente, fare i conti con questi aspetti. Le innovazioni tecnologiche non possono essere succedanee alle professionalità né, allo stesso tempo, minare i livelli di Sicurezza in volo. In tal senso, a seguito della sospensione del Piano Industriale di ENAV (febbraio 2019), grazie all'intervento dell'allora Sottosegretario Senatore Armando Siri, la negoziazione con le Organizzazioni Sindacali del Settore, ha permesso la firma di un accordo che prevede un primo step dello stesso Piano, rimandando ad ulteriori trattative le eventuali successive implementazioni. Si ravvisa, però, la necessità, così come prospettato per le società di gestione (art.1, lettera i del Disegno di Legge – Senato della Repubblica – documento N.727), di prevedere un sistema di valutazione preliminare dei piani di investimento di ENAV S.p.A. e di verifica periodica in corso di attuazione. Tra le tante criticità ravvisate nell'ambito del Piano Industriale di ENAV S.p.A., si evidenzia, anche in relazione alla volontà espressa nel suddetto Disegno di Legge (pag.5), di sviluppare il settore del volo da diporto e sportivo, l'attuale impossibilità di prevedere il controllo di tali voli mediante le cc.dd. Torri Remote, fulcro dello stesso Piano della Società.

Si ravvisano, infine, serie perplessità circa la scelta dei Partners Industriali, soprattutto in relazione alle forniture tecnologiche di natura prettamente operativa; molte delle dotazioni tecnologiche risultano provenire infatti da soggetti extra UE, determinando notevoli criticità di integrazione con i sistemi già utilizzati da

ENAV e dilatando, in termini assoluti, tempi e costi di manutenzione. In relazione a questo aspetto, si ritiene pertanto necessario definire un sistema di procedure efficaci e trasparenti, basate su criteri di valutazione tecnica ed economica delle realtà industriali presenti sul mercato, per l'individuazione dei Partners utili all'implementazione del Piano Investimenti della Società.

Personale Quadro delle Aziende del Trasporto Aereo

Riuscire a definire con esattezza la collocazione della figura del Quadro/Funziionario nell'ambito dell'organizzazione del lavoro è sicuramente operazione complessa e, molto spesso, controversa.

Seppure ad integrazione del Codice Civile (art. 2095) sia stata emanata nel 1985 una specifica Legge (n.190) che identifica i Quadri nel contesto della categoria dei Dipendenti, rimane comunque forte, per questa particolare categoria di lavoratori, l'ambiguità nel definire la propria posizione nel contesto aziendale.

I Quadri infatti, svolgendo funzioni di tipo manageriale, il più delle volte associabili a quelle dei Dirigenti, avvertono, spinti anche dalla legittima ambizione di una evoluzione della propria carriera, una fortissima vicinanza al mondo dei Dirigenti, percependosi pertanto come entità ibrida tra i Dirigenti che vorrebbero essere e i Dipendenti nei quali spesso non si identificano più.

Si realizzano pertanto le condizioni per una forma di "contraddizione esistenziale" che porta i Quadri a sentirsi orfani di una identità professionale ben definita che li conduce alla privazione del senso di appartenenza e come conseguenza ultima li relega in un contesto di emarginazione che nega la possibilità di esercitare in maniera concreta alcuna forma di rappresentanza e tutela dei propri diritti. Divisi pertanto tra due categorie lavorative tanto distanti come quella dei Dirigenti e quella dei Dipendenti, i Quadri, rimasti isolati, non sono così riusciti nel tempo ad organizzare efficaci forme di rappresentanza. È il caso di Assivolo Quadri, sindacato di categoria che opera nel Gruppo ENAV e che per anni ha esercitato la propria azione in un vero e proprio limbo, senza una vocazione chiara e certa, sospesa in una posizione di mezzo tra Azienda e Dipendenti, incapace quindi di trovare una esplicita collocazione. Una simile situazione non poteva però che condurre ad un solo e scontato esito finale: da un lato la "freddezza" da parte del datore di lavoro che dopo l'entusiasmo iniziale, non riconoscendo i Quadri all'interno della "cerchia" dei Dirigenti, ha precluso ad Assivolo un rapporto paritetico attraverso il quale garantire ai Quadri di ENAV un idoneo strumento di rappresentanza e dall'altra i Dipendenti, con le Organizzazioni Sindacali che li rappresentano, che guardavano con ostilità e diffidenza i propri colleghi Quadri ai quali contestavano il tentativo operato per anni di rinnegare l'appartenenza alla propria categoria.

In questo contesto, UGL-TA ha avuto la capacità e la lungimiranza di affrontare in modo deciso le criticità sopra descritte, avviando con Assivolo Quadri un dialogo intenso con l'obiettivo congiunto dell'affermazione dei Quadri come parte inscindibile della categoria dei Dipendenti. A questo confronto è seguita l'affiliazione formale di Assivolo ad UGL-TA e la successiva costituzione del Coordinamento dei Quadri delle Aziende del Settore del Trasporto Aereo. L'esperienza nell'ambito di ENAV può essere oggi considerata come il primo caso di Quadri che hanno finalmente (ri)trovato identità e rappresentanza, esperienza che dovrà essere nell'immediato futuro, estesa alle altre realtà del Settore. L'ambizioso progetto del Coordinamento Quadri fonda le sue basi sulla rivalutazione dei Funzionari all'interno della categoria dei Dipendenti ed il ripristino di quel senso di appartenenza e di coesione tra colleghi, elementi essenziali per raggiungere quella "massa critica" indispensabile a dare forza contrattuale agli stessi Quadri. Attraverso un'azione precisa e specifica di tutela dei Quadri all'interno del CCNL, UGL-TA si propone quindi di dare nuovo impulso alla valorizzazione di questo specifico profilo professionale, assicurandone la crescita costante attraverso:

- il rafforzamento degli elementi contrattuali ad oggi in vigore (voci retributive specifiche in funzione del ruolo svolto in azienda e rivisitazione delle regole inerenti all'articolazione dell'orario di lavoro);
- la definizione accurata dei requisiti necessari per essere inseriti all'interno del profilo dei Quadri (come previsto dalla Legge n. 190/1985);
- specifici percorsi di formazione;
- l'introduzione di regole contrattuali per l'accesso a percorsi di crescita professionale.

Inoltre, il ruolo attivo che i Quadri acquisiscono in seno ad UGL-TA, siamo certi consentirà una continua evoluzione dei nostri obiettivi di rappresentanza, garantendo il soddisfacimento delle aspettative degli iscritti che operano nelle differenti realtà aziendali del Trasporto Aereo. Proponendosi come elemento aggregante dei Quadri provenienti dalle differenti realtà aziendali del settore, UGL-TA vuole altresì farsi parte attiva nel percorso di crescita professionale e di sviluppo della figura del Funziionario aziendale.

UGL-TA, ad oggi, ha già intrapreso questo percorso in ENAV e in TechnoSky (Società di proprietà ENAV), ottenendo fin da subito risultati tangibili ed apprezzabili che rappresentano un impulso decisivo per

affrontare con sempre crescente energia questo ambizioso progetto. La sfida ora è riuscire a portare questo innovativo modello di rappresentanza sindacale per i Quadri nell'ambito dell'intero Settore del Trasporto Aereo e di farlo nel più breve tempo possibile.

HANDLING E CATERING

La stagione della “balcanizzazione” che ha investito le attività di Handling e Catering, ha portato il sistema ad una parcellizzazione di questi segmenti di attività, con devastanti effetti di dumping, che hanno mortificato sia il lavoro che i conti delle aziende. Tariffe al ribasso, applicate dalle aziende nel tentativo di aggiudicarsi appalti, con i conseguenti scarsi ricavi hanno penalizzato le retribuzioni, l'occupazione e compromesso gli standard di sicurezza.

A questo si aggiunga, l'utilizzo delle cooperative, spesso utilizzate dalle aziende negli aeroporti sia nelle attività di Handling che di Catering, le quali fungono di fatto da grimaldello per aggirare l'applicazione del CCNL di settore ed abbattere i costi.

Pertanto, è improcrastinabile dotare il Settore di una regolamentazione per il mercato dell'Handling che attraverso bandi di gara restringano il numero degli operatori nei singoli aeroporti, intervenendo così sul fenomeno del dumping e permettendo soltanto a operatori certificati e qualificati di operare con servizi di qualità ed in sicurezza. Il modello di gara di riferimento che può essere preso in considerazione è quello esperito su Fiumicino che ha ridotto gli Operatori da sette ai tre che si sono aggiudicati il servizio in esclusiva, per i prossimi sette anni. Sull'aeroporto di Fiumicino il combinato disposto, gara più nuovo regolamento di scalo (con un apposito capitolo relativo agli indici di qualità e sicurezza) per lo svolgimento delle attività di Handling e delle relative penali in caso di inottemperanza, ha determinato un'armoniosa e completa regolazione della filiera produttiva, certezze occupazionali, crescita delle tariffe (ad oggi ancora le più basse d'Europa) assicurando servizi adeguati e di qualità, con maestranze preparate e con un numero di addetti adeguato per operare in sicurezza.

Inoltre, un aumento delle tariffe, e quindi dei ricavi per le aziende, potrebbe generare un miglioramento della qualità dei servizi, della sicurezza, dell'occupazione e delle retribuzioni.

Sulla scorta di questa positiva esperienza abbiamo guardato con favore verso l'espletamento della gara per i servizi di Handling presso lo scalo di Venezia Marco Polo e ci auguriamo che a breve possano seguire tutti gli altri scali.

In questo quadro di riferimento, è necessario rendere esigibile con accordi di sito la Clausola Sociale che ratifichi quanto stabilito nel CCNL del Trasporto Aereo, sezione Handling.

Non è più procrastinabile una certificazione degli addetti che operano sottobordo con mansioni specifiche. A seguito della firma della parte generale del CCNL di Settore è necessario procedere nel più breve tempo possibile al rinnovo della sezione Handling, sostenendo le tesi inserite nella Piattaforma di rinnovo presentata dalle OOSS.

Il settore del Catering rappresenta la parte più debole della filiera produttiva del Trasporto Aereo. La principale motivazione è racchiusa nella circostanza che per le Compagnie Aeree la stessa non è inserita nelle attività Core ed è una delle prime voci di costo che in caso di crisi subiscono un decremento con inevitabili ricadute e conseguenze sulle aziende e sul personale.

Inoltre, l'attività di Back Catering ha ulteriormente indebolito ed impoverito il sistema connesso con questo sistema professionale lasciando invariato, solo alle attività di lungo raggio, i volumi di attività. È quindi indispensabile l'apertura di un confronto con i soggetti preposti al fine di individuare interventi di natura regolatoria. In particolare, va evitata la pratica di parziali certificazioni di attività di Catering negli aeroporti (allegato A 7.1 – 11- 11.1 – 11.2 – 11.3 e 11.4) al fine di non consentire gli effetti del dumping tra i vari Operatori. Riteniamo che la certificazione degli Operatori nelle attività di catering debba essere unica e non frammentata.

In questa cornice è necessario procedere inoltre con tempestività al rinnovo contrattuale nel quadro del CCNL di Settore. Nell'ambito dello stesso bisogna intervenire sulla Clausola Sociale uniformandola dal punto di vista delle tutele a quello dell'Handling rendendola esigibile.

GESTORI AEROPORTUALI

Elemento fondamentale alla base della crescita del settore dell'aviazione è quello rappresentato dallo sviluppo infrastrutturale degli aeroporti che costituiscono i nodi di accesso alla rete di trasporto. Tale sviluppo non può prescindere infatti dalla corretta programmazione degli interventi infrastrutturali sugli aeroporti, che, in relazione alle previsioni dello sviluppo del traffico, costituisce principio di riferimento per il costante

mantenimento del livello di sicurezza operativa e di qualità del servizio. Fino alla fine degli anni 90 gli interventi di potenziamento venivano programmati e realizzati sulla base delle esigenze del momento senza che gli stessi fossero inquadrati in una visione di medio e lungo periodo che tenesse conto delle stime di crescita delle relative componenti di traffico. Il passaggio all'effettiva pianificazione e dotazione di master plan (Piano di sviluppo aeroportuale) da parte di quasi tutti i Gestori aeroportuali ha portato nei master plan ad individuare le principali caratteristiche tecnico progettuali e funzionali delle opere di potenziamento degli scali nel breve, medio e lungo periodo definite al fine di supportare adeguatamente i volumi di traffico previsti. Un'ulteriore regolamentazione di sistema si è ottenuta con il Piano nazionale degli aeroporti del 2016, partendo da un quadro di riferimento che individuava le priorità infrastrutturali per lo sviluppo del Settore, ha organizzato la rete del Trasporto Aereo nazionale, articolandola su 10 bacini di traffico omogenei.

In questa cornice, è evidente che gli aeroporti d'interesse nazionale dovranno essere in grado di esprimere un ruolo ben delineato, all'interno del bacino di traffico di riferimento con un'eventuale marcata specializzazione dello scalo e con un proprio equilibrio economico finanziario. Per valorizzare questi aspetti, abbiamo l'ulteriore necessità di mettere gli aeroporti in rete, sviluppando intorno ad essi una intermodalità adeguata ad alimentare ed incrementare il flusso delle attività derivanti dai passeggeri e merci. Si ribadisce, quindi, la necessità di riprendere il Piano Trasporti, che è stato frutto di una lunga trattativa, e che diventa necessario per consentire ai treni ad alta velocità di connettere gli aeroporti con tutte le città italiane investendo, quindi, sulle infrastrutture soprattutto nel sud del Paese. Al momento, solo gli scali di Malpensa e Fiumicino sono collegati con l'alta velocità; lo stesso Veneto è rimasto indietro ed il sud del paese necessita di investimenti seri per ampliare la rete ferroviaria.

Assistiamo nel Settore ad una dinamica perversa la quale a seguito di aumenti di attività (anno 2000 – 90.000.000 di passeggeri e anno 2018 circa 186 milioni di passeggeri) genera decrementi in termini di numero di addetti. La matrice di questo fenomeno è da attribuire all'abbandono da parte dei Gestori aeroportuali delle attività di AVIATION, a favore di quelle commerciali, con la conseguente spinta all'esternalizzazione di attività dal perimetro aeroportuale che inoltre, ha generato problemi occupazionali e hanno determinato l'avvio di importanti vertenze sindacali.

Ad alcuni settori del comparto, in molti casi ad appannaggio dei gestori aeroportuali, vengono applicati diversi contratti, mentre ai lavoratori di aziende dedicate alla sicurezza degli accessi aeroportuali, oppure alla scansione dei bagagli dei passeggeri, che fino ad oggi hanno adottato il CCNL del Trasporto Aereo, viene applicato un contratto diverso non di filiera considerato meno oneroso, sia dal punto di vista economico che normativo.

I Gestori aeroportuali devono ritornare, come già detto, a concentrarsi maggiormente sulle attività di AVIATION, agendo in particolare nelle attività di Handling, con l'attivazione di gare specifiche e con azioni preventive di indirizzo e monitoraggio, al fine di offrire un servizio di qualità e sicurezza e prevenire le vertenze ed i conflitti negli aeroporti, inserendo nelle gare di appalto e subappalto l'obbligo, per chi vi partecipa, dell'applicazione del CCNL di settore, facendosi garante dell'applicazione di una clausola sociale che non penalizzi più i lavoratori, attraverso interpretazioni creative.

A seguito della firma della parte generale del CCNL di Settore si è aperto il confronto ed il rinnovo anche per la sezione Gestori Aeroportuali. È necessario nell'ambito del rinnovo del CCNL, Parte Specifica dei Gestori Aeroportuali intervenire sulle dinamiche salariali e sulla parte normativa, al fine di invertire la dinamica perversa di cui sopra.

È inoltre indispensabile normare le nuove figure professionali e disciplinare i mutamenti avvenuti nell'ambito dei profili già esistenti, in conseguenza delle continue evoluzioni dei sistemi informatici e tecnologici a cui è soggetto l'intero comparto del Trasporto Aereo.

Inoltre, risulta non più differibile una analisi complessiva e dettagliata di quelle figure professionali che, prestando la propria attività mediante turnazioni H24 ed essendo sottoposte alle intemperie ed a notevoli disagi fisici (come ad esempio autisti ed operatori addetti al carico e scarico bagagli e merci), dovrebbero a nostro avviso essere ricomprese nell'ambito dei cc.dd. Lavori Usuranti.

Obiettivo comune con le Associazioni Datoriali, così come riportato nella Parte Generale del CCNL Settore Trasporto Aereo, art.1, lettera A, è la creazione di un Osservatorio Nazionale che tra le sue prerogative abbia il compito di individuare e proporre alle istituzioni competenti, un intervento legislativo rispetto a quanto sopra prospettato sulla tematica dei Lavori Usuranti tema portante del presente Consiglio nazionale.

FAIRO E ASSAEREO

Nel contratto FAIRO che, ricordiamo, regola e norma le attività delle Compagnie Aeree straniere che operano sul territorio nazionale e che è inerente esclusivamente al Personale di Terra, le figure professionali interessate sono per la quasi totalità impiegate.

Per questo settore professionale il contratto di lavoro è scaduto ed è in fase di negoziazione per il suo rinnovo. Una delle più importanti peculiarità che riteniamo debba essere perseguita, è l'incremento dell'adesione al fondo previdenziale complementare che anche per questa realtà rappresenta un obiettivo irrinunciabile. Come UGL Trasporto Aereo, crediamo che sia perseguibile un incremento rispetto all'attuale che ricordiamo essere a norma di legge pari al 2% a carico aziendale. Va detto che il contratto FAIRO grazie al lavoro di tanti anni e degli sforzi dei lavoratori è già oggi uno degli strumenti più moderni e remunerativi anche se riteniamo che nell'imminente confronto negoziale, debba trovare spazio un ulteriore ambito di crescita e sviluppo.

Per quanto concerne i Vettori, gli Operatori italiani e le Compagnie Aeree straniere operanti in Italia, la varietà delle figure professionali impegnate nel comparto e la complessità dei processi industriali in atto, rende necessaria la valorizzazione delle singole professionalità, pur mantenendo un giusto equilibrio tra le peculiarità in gioco. Peraltro, considerando che il perimetro delle attività ricomprese nella Sezione di Assaereo è spesso condiviso con i comparti di Assohandler e Assaeroporti, sarà opportuno effettuare una accurata armonizzazione delle norme che le regolano. In particolar modo la Sezione Assaereo contiene al suo interno diverse figure professionali che per tipologia di lavoro e per modalità di impiego sono sicuramente da considerarsi nell'alveo del Lavoro Usurante. Le due aree dove si registrano, in tal senso, le maggiori criticità sono quelle della MAINTENANCE e della GROUND.

Nella MAINTENANCE, i Tecnici di Linea sono inoltre direttamente interessati dal c.d. stress da lavoro correlato; sono molti, purtroppo, i casi in cui la nostra Medicina Industriale ha riscontrato episodi di ipertensione e nei casi peggiori anche di infarto. I turni di lavoro particolarmente pesanti e lo svolgimento di responsabilità personali superiori alle funzioni previste sono, a nostro avviso, le cause più significative.

Nel comparto GROUND invece le figure professionali maggiormente penalizzate in termini di condizioni di lavoro sono sicuramente gli OPERAI di carico e scarico, nastri bagaglio, ecc.

Siamo pertanto convinti che, alle attività promosse dalla nostra Federazione attraverso una raccolta firme e vari interventi istituzionali, dovremmo affiancare un chiaro intervento normativo all'interno della futura discussione della Sezione Contrattuale di ASSAEREO.

POLO MANUTENTIVO NAZIONALE

Le manutenzioni aeronautiche, nel loro complesso, rappresentano un importante risparmio economico, volano industriale e occupazionale necessario al funzionamento ottimale di una compagnia aerea.

Del resto, non è un caso se i maggiori vettori aerei mondiali ci dimostrano come e quanto questo comparto industriale sia strategico, non solo in termini di redditività, ma anche e soprattutto per lo sviluppo industriale e per l'alta tecnologia che esso esprime e rappresenta.

Entrando nello specifico di Alitalia, essa ha sempre rappresentato un autorevole riferimento per i costruttori aeronautici, posizionando il nostro Paese nell'élite dell'industria aeronautica, a livello internazionale, sul know-how e sulle infrastrutture possedute. Le continue crisi causate da una scarsa visione strategico industriale di manager che si sono succeduti alla cloche della compagnia in questi anni, hanno prodotto un forte ridimensionamento occupazionale ed industriale di Alitalia. Tale situazione, ha pregiudicato il mantenimento e lo sviluppo in settori chiave della manutenzione (*carrelli, revisione motori, reparto elettronico ecc.*) da sempre vanto nazionale di eccellenza e know-how esportati in tutto il mondo, con conseguenti ed ovvie ripercussioni occupazionali. L'esternalizzazione di questi servizi ha generato costi sempre maggiori per la compagnia di bandiera. Le figure professionali presenti all'interno della compagnia, a causa dell'incertezza sul futuro aziendale e di una retribuzione inadeguata rispetto a quelle offerte dalle compagnie concorrenti, stanno lasciando l'azienda per migliorare la propria condizione economica, creando un ulteriore danno ad Alitalia che, negli anni, ha speso milioni di euro per la loro preparazione, addestramento e certificazione. Con l'avvento dell'amministrazione straordinaria in Alitalia Sai, si è avvertita una inversione di tendenza, proprio a partire dai settori manutentivi da sempre indicati da UGL Trasporto Aereo, come attività strategiche e funzionali, perché una compagnia aerea possa e voglia competere al livello mondiale.

Nella regione Campania, l'Atitech, altra azienda costola di Alitalia staccata nel 2002, nonostante sia passata attraverso molteplici difficoltà, ha mantenuto la sua capacità di offrire servizi di manutenzione leggera e pesante alle compagnie aeree ed ai loro aeromobili grazie, soprattutto, alla alta professionalità dei suoi tecnici ed alla loro preparazione. Attualmente, dopo l'ennesima crisi di Alitalia e la decisione di riportare in house alcuni servizi manutentivi, l'azienda ha dimostrato di essere competitiva e di poter stare sul mercato anche senza aiuti esterni.

La manutenzione, con annessa revisione dei motori, è un'attività che ha sempre prodotto e produce un valore aggiunto, sia in termini economici che industriali tale da offrire vantaggi, non solo al mercato domestico e globale, ma soprattutto benefici diretti al vettore Alitalia. Dalla formazione dei lavoratori di Atitech ed Alitalia Maintenance Systems, maturata all'interno dell'aerea manutentiva Alitalia, crediamo possa arrivare una interessante opportunità per Alitalia Sai e rappresentare uno strumento utile alla realizzazione di quei progetti presentati da UGL Trasporto Aereo, sulla re-internalizzazione di diverse attività manutentive.

Pertanto, in base a quanto espresso, riteniamo improcrastinabile ed ineludibile la realizzazione di un vero Polo Manutentivo Nazionale - Full Maintenance - che parta dalle attività di manutenzione Light passando per l'Heavy Maintenance, sino alla manutenzione dei motori e non escludendo tutte quelle attività industriali quali ad esempi le attività di manutenzione delle turbine etc. etc. e che garantisca occupazione e crescita per il paese.

ENAC

Anche il ruolo di ENAC, a 21 anni di distanza dalla sua istituzione, va definito più chiaramente. Lo si deve fare partendo dalle sue attribuzioni del Codice della navigazione, quale unica autorità di regolamentazione tecnica, certificativa, di vigilanza e controllo per il settore dell'Aviazione Civile. Tutto ciò fa dell'Ente un soggetto di fondamentale importanza per gli aspetti legati alle operazioni di volo, le licenze, lo spazio aereo e le infrastrutture aeroportuali, nonché per la verifica dei livelli di qualità dei servizi forniti dai soggetti che operano nell'ambito del mercato del trasporto aereo e il rispetto dei diritti degli utenti. La continua crescita ed evoluzione dell'Aviazione Civile ha bisogno di regole e di controlli continui che richiedono competenza. In tal senso c'è bisogno di rafforzare ENAC, superando in modo strutturale le limitazioni vigenti nell'ambito della Pubblica Amministrazione in tema di assunzioni, per non disperdere il suo patrimonio basato sull'alta professionalità del personale.

L'ingresso nel comparto delle Funzioni Centrali, ha creato dei problemi di ordine classificatorio anche in altri importanti enti di rango nazionale. Si ricordi infatti, che le norme istitutive dell'Agenzia Nazionale Sicurezza al Volo (ANSV) e dell'Agenzia Nazionale Sicurezza Ferroviaria (ANSF), prescrivono che ai dipendenti delle due agenzie si applica il CCNL dell'ENAC, rafforzando – se mai ve ne fosse necessità - ancora di più la peculiarità dell'ENAC. Ebbene, al fine di rispettare la specificità dell'ENAC, così come riconosciuta dalla normativa nazionale (Codice della navigazione) e dalla normativa Europea/Internazionale ICAO (EASA, Regolamenti, Direttive ecc.) che identificano l'ENAC come Autorità unica dell'Aviazione Civile Italiana, si rende indispensabile ritorni ad avere una propria contrattazione autonoma del CCNL. In questo scenario le attribuzioni dell'Authority di regolazione dei trasporti, in materia tariffaria, hanno determinato se non una sovrapposizione di competenze una frammentazione tra gli ambiti di intervento degli organi di governo del settore e un indebolimento di Enac, in una fase dove i processi di liberalizzazione richiedono regole precise per preservare la qualità dei servizi, la tutela dei lavoratori, le norme del nostro ordinamento e il livelli di sicurezza, sia per la safety che per la security.

Politica dei Trasporti

In generale ed in conclusione quanto descritto unitamente alla vicenda Alitalia e alle difficoltà di tutti gli altri vettori nazionali e gli operatori del settore, richiama l'attenzione sulla necessità che nel nostro Paese si acceleri nella ricerca di una politica sui trasporti complessiva programmata e organica che favorisca interazione funzionale fra domanda e offerta di mobilità di persone e di trasporto merci, fatta di regole necessarie a garantire l'equilibrio e i diritti in un mercato globale e competitivo realizzando modelli di trasporto intermodale, che non escluda come successo finora, il Trasporto Aereo considerato (*di fatto*) corpo indipendente dal resto.

È necessario integrare questo settore così strategico con collegamenti ferroviari diretti soprattutto per i due aeroporti HUB intercontinentali che ancora oggi scontano ritardi inaccettabili. A tratto generale deve essere colmato il gap infrastrutturale e di connettività tra i vari nodi logistici condizione ineludibile per lo sviluppo armonico del Paese e per valorizzare opportunamente i nostri punti di forza, attraverso una rete di collegamenti materiali ed immateriali, che rendano accessibili al mercato le varie imprese del nostro tessuto produttivo. Con queste considerazioni non possiamo non richiamare l'attenzione ad un sistema di regole più accorte ed alla ineludibile necessità di dover tutelare tutti i lavoratori dell'indotto anch'esso in forte difficoltà. È necessario altresì avviare una profonda riflessione nonché le conseguenti iniziative sulla problematica delle liberalizzazioni selvagge che hanno creato sacche di dumping sociale inaccettabili. Vi è quindi la necessità di un aggiornato Piano Generale dei Trasporti e della Logistica, per dotare il Paese di uno strumento di programmazione operativa con cui realizzare il sistema della mobilità e del trasporto, adeguato ed equamente distribuito, senza sprechi e senza diseconomie dei duplicati, che valorizzi il nostro paese anche sotto l'aspetto dell'offerta turistica.

Per quanto riportato in analisi nella presente relazione le scriventi organizzazioni sindacali auspicano la costituzione di una Cabina di Regia che consenta con un tavolo di confronto costante soprattutto nella fase della predisposizione e dell'analisi, la predisposizione dell'articolato complessivo di norme profondamente innovative, snelle e funzionali, in grado di intercettare le opportunità insite in quest'industria che il Paese, sinora, non è riuscito a cogliere.

Le nostre Federazioni Nazionali, ritengono di dover partecipare fattivamente e con contributi di merito alla stesura di un "libro bianco" del Trasporto Aereo che raccolga ed indirizzi il Trasporto Aereo nell'industria 4.0.

Pertanto si ritiene che gli ambiti di intervento che debbono essere oggetto di una profonda rivisitazione debbano ricomprendere le seguenti aree.

- Definizione di nuovi criteri per il riordino dell'ENAC con particolare riferimento alla distribuzione delle competenze tra ENAC e l'Autorità di Regolazione dei Trasporti.
- Riordino delle disposizioni contenute nel Codice della Navigazione in relazione al Personale Navigante ed alle sue coperture assicurative.
- Ridefinire il sistema sanzionatorio verso coloro che non rispettano le norme della regolazione del conflitto, nella sua completezza, con principi di gradualità, proporzionalità ed adeguatezza anche con estrema attenzione nei confronti degli operatori trans nazionali.
- Ridefinire il sistema delle concessioni aeroportuali e ridisegnare il piano nazionale degli aeroporti.
- Prevedere la costituzione di un polo manutentivo nazionale che integri le principali aziende nazionali, che operano nel settore, aumentando così la capacità di attrarre sul mercato mondiale contratti di manutenzione con le compagnie aeree facendo crescere il business di questo importante settore.
- Definire requisiti e standard minimi di tutela sulla base dei contratti nazionali di Settore al fine di produrre effetti ulteriori rispetto a quelli previsti dal diritto comune dei contratti, relativamente ai Vettori italiani e stranieri operanti sul territorio nazionale italiano.
- Prevedere strumenti di controllo e gestione per evitare l'uso indiscriminato ed incontrollato di forme diffuse di precariato ed anche per disincentivare l'applicazione da parte dei vettori di contratti di lavoro non conformi alla normativa italiana nonché l'utilizzo di forme contrattuali a termine o forme diverse dal contratto a tempo indeterminato/determinato.
- Prevedere l'inserimento di misure volte a riconoscere e garantire ai lavoratori del Trasporto Aereo i benefici e le prerogative collegate al lavoro usurante per la tutela e della salute e sicurezza.
- Prevedere un sistema sanzionatorio relativi alle violazioni delle normative europee sul Flight Time Limitations.
- Prevedere una semplificazione ed un armonizzazione normativa alla giurisprudenza costituzionale e dell'unione europea.

- Prevedere la predisposizione di un articolato normativo completo ed esaustivo in riferimento dei vettori transnazionali da e per il nostro territorio.
- Prevedere una normativa pensionistica ed assicurativa in linea ed equità per le esigenze del personale dipendente del trasporto aereo.
- Prevedere la costituzione di un bacino unico nazionale per i lavoratori a tempo determinato per consentirne la progressiva stabilizzazione.
- Prevedere una certificazione degli addetti che operano sottobordo con mansioni specifiche ed un numero minimo ben definito per garantire la sicurezza e la qualità dei servizi effettuati.

Distinti saluti

UGL Trasporto Aereo

Francesco Rocco Alfonsi