



RELAZIONE INTRODUTTIVA

LUNEDÌ 11 MARZO 2019 | 15.00/18.30

Hotel Best Western Rome Airport - Via Portuense 2465 - Fiumicino (RM)

Premessa

Nel marzo del 2003 in questa stessa sala, la nostra Organizzazione Sindacale, al tempo Sulta, promosse un dibattito sul futuro incerto del trasporto aereo nazionale e sulla necessità di un deciso intervento politico e regolatorio per tamponare la grave crisi del settore. Una crisi aperta dallo sviluppo convulso della deregolamentazione del mercato dell'intera filiera del T.A. e per quello che riguardava la compagnia di bandiera, dal piano di ridimensionamento e di alleanza con Air France in Sky Team imposto dall'allora A.D. Francesco Mengozzi.

Quel grido di allarme, lanciato tra l'altro in forte anticipo, rimase inascoltato e oggi, dopo 16 anni esatti, non possiamo che constatare l'enorme prezzo in termini industriali, occupazionali, salariali e sociali pagato da tutti i lavoratori di Alitalia e di tutto il settore.

Non solo, si dovrebbe anche avere il coraggio di ammettere che la scelta di non decidere è costata miliardi di euro alla collettività per i costi sociali delle varie ristrutturazioni e anche per i mancati benefici complessivi perduti dal nostro Paese, che hanno favorito altri stati e altre compagnie aeree.

Questo è un messaggio molto chiaro rivolto a chi, ancora oggi e nonostante tutto, ritiene che non sia ancora il momento di porre la questione della riforma del trasporto aereo, di cui il superamento del dumping sul costo del lavoro è uno dei capisaldi.

La questione del dumping contrattuale, termine utilizzato in modo forse improprio ma di facile comprensione, tra i vettori operanti in Italia non è certo una novità per i lavoratori e gli addetti che conoscono questo settore. Immediatamente dopo la nascita del contratto nazionale si è infatti sviluppata la progressiva demolizione del contratto nazionale per i vettori.

La necessità di rilanciare oggi questo tema è strettamente legata alla finestra di opportunità che si è aperta con la vicenda Alitalia e che sarebbe imperdonabile non cogliere in questo momento.

L'evoluzione della crisi Alitalia e il NO al referendum nel 2017 hanno, infatti, riaperto i riflettori sulle cause legate anche alle storture del sistema, tanto che il tema di una riforma strutturale di questo settore non è più un tabù sia a livello politico sia sindacale. Questo tema fa parte dei punti che USB, come altre sigle sindacali, hanno presentato al Governo come cardini per la soluzione della vicenda di Alitalia, così come apprendiamo di iniziative legislative e della convocazione da parte del Ministero dei Trasporti degli Stati Generali del Trasporto Aereo il 20 e 21 marzo prossimi.

Inoltre, i recenti esiti delle negoziazioni contrattuali avvenute in alcune delle principali compagnie low cost operanti nel nostro Paese, hanno cambiato ulteriormente lo scenario e rilanciato l'urgenza di definire una politica contrattuale che valga per tutti i vettori operanti in Italia.

Non possiamo certo nasconderci la complessità di un tema che tocca sensibilità, equilibri e interessi economici consolidati in Italia in particolare negli ultimi 15 anni, ma sarebbe grave perdere ulteriore tempo, mentre c'è il bisogno di entrare nel merito della questione con proposte concrete e realizzabili in tempi brevi.

I dati del trasporto aereo italiano

In base ai "Dati di traffico 2017" elaborati e pubblicati da Enac, rispetto le prime 100 compagnie che hanno operato in quell'anno nel nostro Paese, solo 7 sono di nazionalità italiana (*Gruppo Alitalia, Airitaly, Blue Panorama, Air Dolomiti, Mistral Air¹, Neos ed Ernest*), ed hanno trasportato complessivamente circa 28.498.000 passeggeri (il 16,5% del mercato). Di queste, solo il Gruppo Alitalia (*Alitalia e Cityliner*) applica il Contratto Collettivo Nazionale di settore parte Specifica Vettori. Sempre con riferimento all'anno 2003 (Dati Annuario Enac – DGAC), le compagnie aeree italiane erano 17 più Azzurra Air che aveva terminato le proprie operazioni, trasportavano più di 40 milioni di passeggeri per un 40% del mercato (quasi 33 milioni trasportati dal solo Gruppo Alitalia, Meridiana, AirOne e Eurofly insieme).

Attualmente risulta che le 6 compagnie aeree di nazionalità UE che hanno una o più basi operative nel nostro territorio (*Ryanair, Easyjet, Vueling, Volotea, Blue Air, Norwegian*) nel 2017 hanno trasportato complessivamente 63.142.000 passeggeri (36,3%). Di queste, a parte il caso atipico di Blue Air, tutte applicano contratti aziendali da anni o da appena poche settimane.

Quindi, a fronte di almeno 12 compagnie aeree che sono di nazionalità italiana oppure operano stabilmente tramite proprie basi operative nel nostro territorio, trasportando insieme più di 90.000.000 di passeggeri, il contratto nazionale si "applica" solo a due di queste aziende che complessivamente trasportano 23 milioni circa di passeggeri. Per il resto delle compagnie si applicano contratti di natura aziendale, alcuni di recente stipulazione avvenuta nel corso del 2018, con trattamenti specifici fortemente diversificati tra di loro in termini salariali, normativi, fiscali e contributivi.

Questo è il dato oggettivo, a nostro avviso impietoso, che fotografa lo stato delle condizioni di lavoro dei vettori operanti in Italia e inquadra le evidenti difficoltà del progetto di un contratto collettivo nazionale di lavoro per i vettori.

L'intento di quest'assemblea non è guardare indietro, ma andare avanti imparando dagli errori del passato; se vogliamo che, partendo dal futuro della sua maggiore azienda, questo settore torni ad essere un motore per lo sviluppo del Paese, bisogna affrontare il tema del dumping contrattuale, non certo l'unico ma uno dei più importanti che abbiamo davanti.

La necessità di una legislazione di sostegno

Manca una legislazione coerente e di sostegno a livello Europeo

Tanto per dare le dimensioni del Trasporto Aereo in Europa, ricordiamo che il settore contribuisce per 100 miliardi di euro direttamente e 300 miliardi indirettamente al PIL europeo, impiegando 1,9 milioni di persone direttamente, fino a circa 5,5 milioni dell'indotto ma che possono salire a circa 9

¹ *MistralAir ha chiuso l'attività passeggeri nel corso del 2018 per operare esclusivamente nel settore cargo/postale.*

milioni se si considera l'impatto favorevole dell'aviazione civile su turismo e business. Il 75% degli addetti al trasporto aereo è concentrato in Germania, Francia, Regno Unito, Spagna, Italia e Olanda.

A fronte di questo enorme sviluppo, il deterioramento delle condizioni di lavoro nel Trasporto Aereo non è solo un problema italiano.

Ad esempio, nel "**Briefing**" dell'Aprile 2016 pubblicato a cura dell'EPRS (*European Parliament Research Service*) a firma Maria Juul, si legge che "...le istituzioni UE hanno ripetutamente esaminato le condizioni di lavoro nel settore dell'aviazione civile. Alcuni membri del Parlamento Europeo e il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE), hanno espresso preoccupazione rispetto l'uso di forme atipiche di impiego e la moltiplicazione di Basi di Servizio delle varie compagnie..." Ma come ammette poi di seguito la stessa Juul, non è stata presentata alcuna iniziativa legislativa su questi argomenti.

Lo stesso CESE con il proprio documento "**Dumping Sociale nel settore dell'aviazione civile europea - parere d'iniziativa**" emesso il 16 settembre 2015 con relatrice Delemenne, sostiene e invita le istituzioni europee ad adottare, tra le altre, misure sui seguenti argomenti:

- l'applicazione corretta della legislazione sociale nazionale dei contratti collettivi di settore;
- impedire la concorrenza sleale da parte dei paesi non membri UE;
- la proliferazione di basi multiple di servizio da parte di alcune compagnie aeree UE;
- estendere il "**permesso unico**"² all'equipaggio di cabina per garantire la parità di trattamento di tutti i lavoratori di settore;
- la promozione dell'occupazione diretta e la limitazione di contratti temporanei e del lavoro tramite agenzia interinale;
- il sostegno a una possibile iniziativa per la negoziazione di un accordo sulle condizioni di lavoro e i diritti sociali dei lavoratori del settore;
- la garanzia per la questione del trasferimento del personale in gare d'appalto e/o perdita parziale di attività.

Tuttavia, lo stesso Comitato prende atto delle "...differenze sostanziali in materia, tra l'altro di condizioni di lavoro, parità di trattamento, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché protezione sociale... il che crea asimmetria nel mercato unico e nell'armonizzazione e coesione sociale. Alcuni Stati membri hanno tuttavia adottato "soluzioni nazionali per garantire che il personale viaggiante basato sul loro territorio sia in ordine con le norme nazionali in materia sociale e del lavoro e con i contratti collettivi. Sarebbe opportuno studiare questo aspetto a livello europeo"

Aldilà dell'evidenza dei problemi e delle ottime intenzioni, non è stata assunta in Europa alcuna iniziativa che possa portare a una legislazione organica che affronti e risolva quei problemi di

² Direttiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio - del 13 dicembre 2011

impoverimento delle condizioni di lavoro e di protezione sociale per i lavoratori del trasporto aereo prodotti dalla deregolamentazione del mercato partita fin dagli anni 90.

In parole povere, soluzioni al momento possono essere adottate solo da qualche Stato membro in modo autonomo e isolato.

La scelta inversa dello Stato francese

Con grande anticipo rispetto all'evoluzione del mercato, la Francia ha affrontato uno dei temi più sensibili: il proliferare di basi di servizio nel proprio territorio da parte di vettori che applicano legislazioni diverse da quella nazionale.

Nell'agosto 2005, con la legge n° 882 inserisce nel codice dell'aviazione civile i seguenti articoli:

"Art. R.330-2-1. - L'articolo L. 342-4 del codice del lavoro è applicabile alle società di trasporto aereo sulla base delle loro basi operative situate sul territorio francese.

"Una base operativa è un insieme di locali o infrastrutture da cui un'impresa svolge un'attività di trasporto aereo stabile, usuale e continua con dipendenti che hanno il centro effettivo della loro attività professionale. Ai fini delle precedenti disposizioni, il centro dell'attività professionale di un dipendente è il luogo in cui egli lavora abitualmente o dove assume il suo servizio e ritorna dopo il completamento della sua missione. "

Articolo L342-4

Un datore di lavoro non può invocare le disposizioni applicabili ai dipendenti di distacco quando la sua attività è interamente orientata verso il territorio francese o quando eseguito in locale o infrastrutture da cui è esercitata abitualmente, stabile e continuativa, in particolare attraverso la ricerca e la prospezione di una clientela o il reclutamento di dipendenti in questo territorio.

Nelle situazioni di cui al primo comma, il datore di lavoro è soggetto alle disposizioni del codice del lavoro applicabili alle imprese stabilite in Francia."

Non c'è bisogno di altri commenti rispetto la chiarezza di questo intervento legislativo, fatto 14 anni fa con largo anticipo rispetto l'esplosione della dinamica delle multi basi.

Vogliamo sottolineare che questa scelta ha tutelato significativamente l'industria nazionale, non ha impedito a nessun cittadino francese di volare e non ha pesato negativamente sul corretto sviluppo del trasporto aereo nel paese transalpino.

La situazione in Italia – Disegno di legge delega no. 727

Durante questi anni in Italia, dunque, non è stata assunta alcuna decisione del genere, nonostante l'evidente e progressiva disarticolazione del mercato del trasporto aereo e i terribili effetti sociali e industriali ricaduti sulla collettività, ignorando colpevolmente le denunce fatte da una parte importante del mondo sindacale e del lavoro.

E' stata una scelta precisa da parte del mondo politico nella sua più totale trasversalità, in particolare quello più legato alle istituzioni territoriali, che ha di gran lunga preferito sostenere uno sviluppo drogato, alimentando un folle sistema aeroportuale di prossimità, molto fragile, piuttosto che puntare a un modello diverso.

La foto del Ministro dei Trasporti Delrio sorridente con l'ex presidente di Enac e il patron di Ryanair O'Leary, fatta ad Agosto 2016, appena due mesi dopo l'accordo sottoscritto dallo stesso ministro con licenziamenti e tagli salariali per regalare Meridiana a Qatar Airways, è l'immagine di quella scelta politica che noi consideriamo scellerata per migliaia di lavoratori di questo settore.

Per questo motivo la presentazione del disegno di legge n° 727 comunicato il 30 luglio 2018 a firma dei Senatori Lupo, Santillo, Coltorti Di Girolamo, Ricciardi e Dessì è da considerarsi una novità importante e positiva.

Si tratta di un disegno di legge che impegna il Governo all'emissione di decreti delegati su una serie di temi importanti che tracciano l'idea di una riforma ampia e strutturale dell'intero trasporto aereo italiano.

Certo siamo abituati a vedere ottimi disegni di legge poi abbandonati o decreti delegati mai promulgati, ma si tratta pur sempre di una novità che valutiamo positivamente e il cui processo di attuazione verificheremo giorno dopo giorno con estrema attenzione e vigilanza.

Nel rispetto delle reciproche prerogative, USB chiede che la Commissione avvii un percorso di audizioni con le parti sociali affinché si possa portare in aula e approvare il miglior testo possibile, che impegni il Governo a definire il decreto con la stessa nettezza di quanto si è visto fare in Francia. L'applicazione del contratto nazionale, di tutte le tutele sociali e delle forme contrattuali previste nel nostro Paese, legandole all'effettiva base di servizio, è uno dei passi necessari per combattere il fenomeno del dumping contrattuale.

Nel merito della costruzione di un contratto nazionale per tutti i lavoratori dei vettori operanti in Italia

La richiesta di una legislazione di sostegno è un passo molto importante quanto necessario ma è insufficiente se non si avvia il percorso per la costruzione di una normativa applicabile a tutti i lavoratori dei vettori operanti in Italia, individuando le norme per ricomporre un'unità contrattuale, superando le grandi differenze generate dalla frammentazione negoziale degli ultimi anni.

Senza questo sforzo, qualsiasi provvedimento legislativo sarebbe inutile.

Si tratta chiaramente di un compito del sindacato che non può certo essere appaltato alla politica.

Come illustrato in precedenza, il vigente contratto nazionale del trasporto aereo, settore Vettori, è attualmente applicato esclusivamente al personale navigante del Gruppo Alitalia (Alitalia Sai e Cityliner), con specifiche diverse per le due aziende, oltre al caso atipico di Blue Air. Le altre compagnie di nazionalità italiana o che operano stabilmente nel nostro territorio sono regolamentate da 9 contratti aziendali molto diversi tra di loro, frutto di situazioni e vertenze che si sono sviluppate in modo differenziato nell'arco di decenni. Addirittura in molti casi il contratto di lavoro è stato adottato da pochissimo tempo ed è andato a sostituire regolamenti aziendali o negoziazioni individuali che non erano neanche concordati con i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali.

In pratica un reale contratto nazionale non è mai davvero entrato in vigore.

La situazione generale è diversa per le tre categorie presenti nei vettori:

Il personale navigante tecnico (nelle figure professionali di Comandanti e Piloti), grazie anche alla carenza sul mercato di personale adeguatamente formato, vede progressivamente ridursi le differenze economiche, pur rimanendo livelli retributivi e normativi ancora ben diversi tra di loro. Tuttavia anche per una categoria come quella dei piloti in Airitaly, come nelle piccole compagnie italiane (ad esempio Mistral Air, in seguito alla recente ristrutturazione ridotta a vettore per spedizioni e tracking di Poste Italiane), i livelli salariali si allontanano dai tabellari del CCNL.

Per quanto riguarda il personale di terra di Alitalia, l'unico che al momento opera nel settore sulla base del contratto nazionale dei vettori, vede alcuni livelli retributivi inferiori a parità di mansioni e aree di impiego rispetto agli omologhi handler e società di gestione aeroportuale. Altre figure professionali specifiche che sono legate all'operatività della compagnia, tendono ad essere ridotte se non addirittura a scomparire perché non aderenti al modello organizzativo interno adottato nelle low cost che non prevedono determinate figure professionali. È il caso ad esempio delle manutenzioni o dell'IT o di alcune figure della gestione operativa, dell'amministrazione e delle strutture commerciali. Inoltre il personale di manutenzione che opera in Alitalia e Atitech attraverso il CCNL dei vettori, in altre realtà aziendali è soggetto a contratti aziendali.

Al momento la situazione più critica riguarda il Personale Navigante di Cabina che ha subito in pieno gli effetti del dumping legato alla liberalizzazione UE, alla mancanza di una regolamentazione sugli attestati unici, all'applicazione di regimi contrattuali e regolamenti aziendali, fiscali e contributivi fortemente diversificati tra di loro.

USB ritiene che il superamento di questa situazione sia una delle priorità sindacali che vada affrontata con la definizione di un sistema di regole salariali e normative valido per tutti i lavoratori in base alla propria appartenenza categoriale e che costruisca le retribuzioni minime e il sistema di tutele che un pilota, un assistente di volo, un operaio, un impiegato, un tecnico devono percepire e usufruire lavorando per una compagnia aerea italiana o che operi in Italia.

Il raggiungimento di questo obiettivo deve essere vincolato a 4 precise condizioni:

- 1.** per il personale navigante mutuare l'impianto del vigente CCNL rispetto alla parte fissa del salario composta da stipendio base e indennità volo minima garantita, in un rapporto corretto tra di loro, ordinate in una scala parametrica che garantisca la progressione annuale per anzianità;
- 2.** contestuale definizione di contratti integrativi aziendali che prevedano tutti quei meccanismi necessari, incluse le dovute salvaguardie di carattere legale, a copertura delle eventuali differenze tra i livelli retributivi del futuro CCNL e quelli in essere e previsti per il futuro dai vigenti contratti di lavoro;

3. prevedere regimi differenziati del sistema di computo delle parti variabili per aziende e/o settori di esse dove gli operatori siano impiegati in attività di esclusivo corto medio raggio;

4. garantire un'omogenea e univoca applicazione di tutte le tutele sociali e di stabilizzazione delle forme contrattuali previste dalla legislazione italiana, prendendo spunto dalle migliori pratiche in essere nel settore, considerata anche la specificità e l'usura legata agli impieghi

Questo sistema di regole salariali e normative minimo e applicabile a tutti i lavoratori dei Vettori operanti in Italia rappresenterebbe da una parte la base di un vero contratto nazionale valido e applicabile a tutti gli operatori e dall'altra il riferimento di quell'intervento legislativo che noi auspichiamo e che, a quel punto, potrebbe essere attuabile.

Per quanto sopra, per la nostra Organizzazione sindacale tale sistema deve rappresentare la sintesi dell'attuale contratto nazionale e di quei contratti aziendali consolidati nel tempo nelle Compagnie aeree più virtuose, senza prendere in considerazione parametri e contratti dai livelli da noi ritenuti improponibili.

Nell'ambito della realizzazione dei due livelli contrattuali, quello nazionale e quello di secondo livello, si dovranno risolvere anche tutte quelle deformazioni normative ed economiche che si sono cristallizzate negli anni e la cui soluzione può invece essere inserita nella ridefinizione complessiva dei contratti. A mero titolo di esempio:

- aumento della progressione annuale della scala parametrica a tutela dell'avanzamento dell'età pensionabile imposto dalle recenti normative;
- riequilibrio tra stipendio e IVMG a tutela delle contribuzioni per permettere la costruzione di una pensione dignitosa;
- superamento della parte salariale specifica per l'attività regionale di a/m con peso al decollo inferiore alle 52 tnl e a 100 posti (applicata solo a Cityliner), attualmente prevista dal ccnl;
- omogeneizzazione delle figure professionali;
- adeguamento per tutti i dipendenti alle best practices per le tutele sociali;
- questione pagamento della malattia da parte di Inps.

Per quanto riguarda la parte del contratto nazionale del personale di terra dei vettori, si deve tendere al superamento di una situazione che vede un operatore con la medesima mansione prevista nelle aziende di handling o nelle gestioni di essere regolato e/o pagato con tre diversi contratti specifici dentro un'unica cornice generale.

Inoltre, si devono tutelare quelle professionalità caratteristiche e necessarie per l'operatività di un vettore e aprire il ragionamento riguardo agli addetti impiegati nelle attività manutentive di cui si auspica il rilancio nella logica di un polo manutentivo nazionale.

Per chiarire da subito eventuali equivoci, USB è ben cosciente come questa operazione cada all'interno dell'evoluzione della trattativa sul futuro di Alitalia e dell'imminente definizione della New-Co che rileverà l'Azienda, con l'aspettativa di definire i livelli contrattuali che, come abbiamo avuto

modo di comunicare al Governo nei tre incontri fino a qui tenuti, non potranno prescindere dalla certezza che il costo del lavoro non sia il problema. Soprattutto perché da anni USB lotta affinché Alitalia, e quindi il suo contratto di lavoro, torni a essere trainante per tutto il trasporto aereo.

Sarebbe un grave errore non considerare che l'intervento pubblico nel futuro dell'Azienda, chiesto da noi con forza, tra l'altro in un'operazione che vedrebbe (il condizionale è d'obbligo) coinvolta anche Easyjet, la terza compagnia operante in Italia, costituisca un'occasione che non possa e non debba essere perduta.

Un'operazione così ambiziosa quanto fondamentale come questa non può prescindere dal rivedere il percorso contrattuale nazionale che deve diventare inclusivo nel rispetto della reale rappresentatività di ogni Organizzazione sindacale e Associazione professionale.

Una scelta che tutti gli attori sindacali devono valutare con attenzione, ma che deve essere basata sulla condivisione della volontà di costruire un vero contratto valido e applicabile per tutti, nonché della disponibilità ad avviare una vertenza su questo tema. Disponibilità che USB offre fin da subito.

Il mantenimento dell'attuale impostazione "ad escludendum" ha già generato troppi errori per poter essere ancora considerata valida e ragionevole.

Un salto di qualità di questo genere merita anche un'ulteriore riflessione: il superamento dell'attuale struttura delle aree contrattuali, attraverso l'individuazione di una parte specifica naviganti e l'omogeneizzazione dei livelli salariali per gli operatori di terra, potrebbe rappresentare un'opportunità anche per chi è comunque rappresentativo in alcune aziende ed oggi ha difficoltà a condividere un percorso comune o si trincerava dietro ragioni di parte.

Il dumping è anche una questione di precarietà

Il tema della precarietà è un male di tutta l'Italia ma particolarmente endemico nel Trasporto Aereo, caratterizzato sia da una sempre più marcata stagionalità dell'attività, sia dall'essere un settore dove si applica la normativa specifica legata al lavoro c.d. stagionale, che permette l'aumento della percentuale di precari e il loro utilizzo in termini di mesi massimi di contratto a tempo determinato.

Nei vettori, il tracollo delle industrie nazionali³ e il fallimento delle politiche di privatizzazione e dei piani industriali via via succeduti, ha generato una situazione persino più grave.

Ci sono stati migliaia di licenziamenti, costati miliardi alle collettività, ma ai quali non si è voluto dare risposte di reimpiego, mentre il settore cresceva a tassi medi superiori al 5% l'anno e mentre tutto lo sviluppo anni veniva occupato da nuove compagnie di nazionalità straniera e le loro basi operative nei nostri aeroporti.

Alcune di queste si sono dimostrate virtuose, come Easyjet che ha progressivamente stabilizzato i contratti, ad altre invece è stato permesso di applicare normativa non italiana e assumere migliaia di nuovi precari attraverso agenzie private di collocamento con turn over fino al 75%,

Questa è certamente una questione di dumping

³ Per citare i casi più eclatanti: Alitalia 2009 e 2014, WindJet 2013, Meridiana Fly 2016

Non solo, mentre in molte situazioni i precari svanivano nel nulla fagocitati dalle crisi aziendali, in altri casi centinaia di lavoratori, come nell'handling Alitalia, sono rimasti intrappolati in uno sviluppo che non è mai arrivato e che vede lavoratori oltre i 70 mesi di contratto senza avere avuto la stabilizzazione.

Tutto questo è avvenuto - e tuttora avviene - nel medesimo settore dentro il nostro Paese e persino nello stesso aeroporto, mentre politica e autorità si voltavano dall'altra parte. Mentre le stesse aziende oggetto di ristrutturazione avviavano nuovo precariato al lavoro e mentre le "nuove" inauguravano il business milionario dei corsi di formazione di nuovi assistenti di volo a pagamento.

Siamo coscienti che la risposta a un problema così complesso non è semplice, ma all'interno di una riforma del settore e dell'intervento legislativo di sostegno, questi lavoratori e lavoratrici non dovranno essere lasciati più soli, ma ci sono gli strumenti per costruire tutte le opportunità di recupero e stabilizzazione e per fermare le varie "fabbriche" di nuovi precari.

Conclusioni

A pochi giorni dalla convocazione degli stati generali del trasporto aereo da parte del Ministero dei Trasporti, abbiamo ritenuto importante mettere sul tavolo proposte concrete riguardo la questione dei contratti dei vettori. Scelta che è stata già comunicata al Governo da USB e non solo durante gli ultimi incontri su Alitalia.

Siamo certi che il superamento del frazionamento contrattuale e di tutte le condizioni fiscali, retributive e di accesso al mercato del lavoro che hanno generato il fenomeno del dumping sia un tema molto complesso e che, come abbiamo già avuto modo di dire, tocca equilibri e interessi economici consolidati in molti anni di vuoto contrattuale e normativo.

Siamo altrettanto coscienti che obiettivi del genere richiedano molto impegno, coraggio e tempo per essere portati a termine, così come mettiamo in conto un possibile periodo di transizione verso un vero contratto nazionale.

Diamo per scontato le reazioni negative legate alla conservazione dello status quo, perché questo ha generato rendite di posizione alle quali è molto difficile rinunciare, nonostante l'evidente e totale fallimento in termini di risultati.

Ciò che non siamo più disposti ad accettare è che si possa continuare a considerare utopia la definizione di una riforma che rimetta al centro il lavoro e un sistema di regole uguali per tutti, perché questo equivale a chiedere che nulla cambi, come se negli ultimi anni le lavoratrici, i lavoratori e l'intero Paese non avessero già pagato un prezzo enorme alla mancanza di iniziativa e alla tutela di specifici interessi economici dentro e fuori i confini nazionali.

Per USB questo sarebbe inaccettabile.

Chiunque abbia a cuore il destino di questo Paese e dei suoi lavoratori deve fare tutto quanto possibile affinché quanto accaduto in questo settore non accada mai più.

Fiumicino, 11 marzo 2019