



COMUNICATO UIL-TRASPORTI ENAV

In questi ultimi due anni il settore del Trasporto Aereo Commerciale, sulla spinta di drastici mutamenti avvenuti nell'economia mondiale, si è andato caratterizzando per una grande e allarmante involuzione nel suo sviluppo. In tale problematico contesto si colloca, in posizione del tutto centrale, l'Assistenza al Volo in generale e l'ENAV in particolare che, sulla spinta anche di nuove normative internazionali, deve nel breve termine riorganizzarsi al fine di assicurare un servizio efficiente, ma a costi limitati e competitivi.

Tuttavia l'ENAV ed i molti Sindacati operanti al suo interno stanno vivendo questa fase in maniera del tutto disomogenea, con una politica votata al corporativismo esasperato laddove, invece, deve essere urgente recuperare una politica sociale ed economica attenta soprattutto a quelle categorie specializzate che continuano ad essere poco retribuite e molto sfruttate.

Oggi diventa indispensabile cambiare l'atteggiamento perseguito dal management ENAV il quale da una parte emargina sempre più i Sindacati di maggior peso dalla condivisione dei processi decisionali strategico-organizzativi e dall'altra relega le altre organizzazioni sociali, quelle più attente ai problemi delle categorie meno difese, ad un ruolo minimale o comunque irrilevante e di secondo piano.

E' indubbio che negli ultimi tempi in ENAV come nel mondo del Trasporto Aereo Commerciale ci ritroviamo a soffrire di una forma particolarmente virulenta di *pessimismo economico*. E' opinione comune, o quasi, che l'enorme progresso economico del trasporto aereo sia finito per sempre, che la rapida crescita degli investimenti abbia imboccato una parabola discendente e che per il prossimo biennio ci si debba aspettare non un incremento, ma un declino dello suo sviluppo.

Certo, per quel che riguarda ENAV, qualche segnale di crisi si era già manifestato nel 2008. La stasi se non la lenta contrazione dei volumi di traffico, infatti, già poneva preoccupati interrogativi sul futuro dei bilanci aziendali e il congelamento delle retribuzioni stava già determinando fenomeni di riflessione su come impostare la politica nell'immediato futuro circa gli investimenti, le assunzioni e le rivalutazioni contrattuali, certi che ci sarebbero state di lì a poco ripercussioni negative sulla domanda di traffico interna.

In verità non avremmo potuto prevedere che la crisi finanziaria mondiale provocasse una così grave difficoltà nelle Compagnie Aeree mondiali. Abbiamo discusso per anni sulla globalizzazione economica e sulle sue conseguenze, abbiamo ragionato di competizione e di trasferimento della produzione nei paesi a più basso costo del lavoro, ma abbiamo perso di vista che, proprio in quel nuovo contesto globale, il capitalismo finanziario e bancario ha potuto agire in assoluta mancanza di regole provocando sia la dissoluzione di molte Compagnie Aeree medio-piccole sia il ridimensionamento di quelle più grandi.

In ENAV l'apparente *pace sociale*, sostenuta dalla nascita di un nuovo CCNL di riferimento, ha poi indotto nel Management il convincimento che la gestione potesse divenire del tutto autarchica e centralista, con scelte e decisioni non condivisibili e contraddittorie difficilmente accettabili specialmente dal personale operativo, ingenerando poi un sentimento di smarrimento e confusione.

La conseguenza è stata che il personale ENAV appare ancora più diviso al suo interno. Ci sono, infatti, Impianti dove la produttività ha resistito alla crisi in un certo qual modo e altri che hanno subito drastiche riduzioni o addirittura cali irreversibili. Ci sono figure professionali che hanno visto contrarsi la propria condizione economica mentre altri hanno mantenuto sostanzialmente inalterato il proprio potere d'acquisto. Accade così che, mentre negli Impianti usciti indenni da questa prova si punta, con l'aiuto di alcuni Sindacati, ad incrementare la base economica futura, negli altri si parla apertamente di ristrutturazione se non addirittura di futura chiusura.

Si delinea sempre più il quadro di un ENAV economicamente e socialmente frazionata, trasversalmente frazionata anche all'interno di omogenee categorie di lavoratori, in cui si conferma anche una separazione territoriale, come conseguenza diretta della logica sindacale del *si salvi chi può*.

Il risultato di questa crisi è divenuto quindi una tacita ma pratica accentuazione dell'idea campanilistica, non tanto come conseguenza delle suggestioni ideologiche quanto come effetto pratico del vissuto quotidiano. Anche le spinte aggregatrici dei Sindacati Nazionali si sono indebolite non solo tra territori geograficamente distanti tra loro, ma persino negli stessi luoghi di lavoro dove, storicamente, avevano trovato terreno fertile le logiche solidaristiche delle lotte di categoria.

In una condizione del genere, finiscono col prevalere gli individualismi e non si fanno più sogni collettivi. La dimensione della coesione sociale ma anche del solidarismo, che ad essa è sotteso, si svuota di contenuti.

Recuperare allora l'attenzione verso quei lavoratori da troppo tempo dimenticati e contestualmente la fiducia di tutti, coinvolgendo maggiormente sugli obiettivi e reintroducendo quella consapevolezza di fare parte di una realtà societaria importante dove si è tutti al contempo professionisti e protagonisti dell'intero processo produttivo, attori paritari di un servizio essenziale nazionale fortemente integrato nel contesto europeo, rappresenta un traguardo urgente.

Per la UIL-Trasporti ENAV i lavoratori sono tutti uguali qualunque sia il compito, la professionalità e l'Impianto dove prestano servizio. Analoghi quindi devono essere i diritti e le tutele. Ma questo purtroppo non sempre succede in ENAV. Noi abbiamo chiesto più volte un intervento da parte del Management teso sia a finanziare l'occupazione sia il riallineamento economico di talune figure professionali. E se siamo riusciti a mantenere alta l'attenzione sull'impatto della crisi su quei settori aziendali come quello Tecnico, ciò è stato possibile proprio grazie ad una politica sociale che ha consentito di mantenere i lavoratori vicini agli interessi dei propri Impianti.

Senza il nostro operato si sarebbe generato un ulteriore effetto economico deleterio. Avremmo assistito ad un depauperamento dell'intero sistema produttivo, ancor più consistente di quello che siamo costretti oggi a sopportare. Si sarebbe disperso un patrimonio professionale che rappresenta l'ossatura essenziale su cui si regge la stessa

Società e sarebbe stato un grave errore. In futuro, infatti, quelle realtà professionali, indebolite nella quantità e qualità della forza lavoro, non sarebbero più capaci di far rientrare ENAV sul mercato europeo rendendo molto più ardua la sua uscita dalla recessione economica.

Da qui il senso di responsabilità che ci induce oggi a rivendicare con più forza soluzioni concrete e semplicemente di buon senso.

Siamo convinti che un corretto modello occupazionale e di integrazione economica può impedire un'emorragia professionale importante e creare i presupposti per un rilancio complessivo della nostra Azienda.

Per l'anno in corso, sono ancora presenti molti rischi in molti profili professionali. Ecco perché noi chiediamo agli altri Sindacati di proseguire nella politica sin qui realizzata e di mettere in campo tutte le risorse necessarie per governare la crisi aziendale ed evitare il perseverare di sperequazioni e fratture tra figure e tra Impianti. Il sindacato ha un compito preciso: non limitarsi alla critica ma sollecitare concretamente questi provvedimenti e costruire percorsi che ne agevolino l'applicazione. Bisogna salvare l'occupazione, restituire dignità alle persone, offrire una speranza di unità alla Azienda e rifondare un vero senso di partecipazione e coesione tra tutti i soggetti sociali interessati dal processo operativo.

Questa è l'unica politica in cui si riconosce la UIL-Trasporti ENAV. La sensazione che, invece, traspare in ENAV è che ai vertici del potere economico, politico e istituzionale si voglia spingere con grande determinazione per dare vita a Sindacati culturalmente votati alla concertazione e più attenti a tenere in considerazione le esigenze dello stesso Management, tanto che si sente sempre più parlare di arrivare all'ingresso di membri sindacali all'interno del CdA. Certamente tutto può essere proficuo per la politica sociale, se frutto di una onesta e capace gestione, ma l'elemento che il Sindacato non deve mai mettere in secondo piano è il Lavoratore, i suoi problemi e i suoi bisogni, nonché tutte quelle forme democratiche finalizzate a far esprimere alla base le proprie opinioni sulle tematiche sociali nazionali e locali.

Nessuno deve ignorare che il Lavoratore, unico patrimonio su cui si fonda il Sindacato, quando matura la convinzione e la consapevolezza di non essere più tenuto nella dovuta considerazione o, peggio, di essere tradito nei suoi bisogni, non può far altro che indebolire la credibilità e la forza del Sindacato stesso. E diviene davvero incomprensibile su cosa possa fondarsi la fiducia e il futuro della Società e dei Dirigenti che la guidano se vengono firmati accordi che poi generano situazioni di profondo conflitto sia tra Impianti diversi che all'interno di categorie omogenee.

Tutti questi aspetti sono sintomo di un fermento sindacale involutivo, generalizzato, frenetico, spesso senza adeguata e capace attenzione da parte di chi ha la responsabilità di tradurre in pratica le politiche sociali e frutto di una accesa contrapposizione all'interno del Sindacato e delle sigle che lo compongono.

Una confusione talmente pericolosa da sembrare quasi organizzata dalla controparte datoriale, che potrebbe portare i Lavoratori a isolarsi, per sfiducia, da quello che oggi è un Sindacato lacerato e profondamente diviso e che gli stessi, quasi dimenticati, si concentrano solo sull'obiettivo di conservare l'impiego lasciandosi inconsapevolmente scippare del resto dei propri diritti.

Esiste il fondato pericolo che si giunga a un marcato ridimensionamento delle faticose conquiste sindacali, fino ad oggi ribadite nei vari CCNL, cedendo di fronte a quello che pare essere un inarrestabile processo di negativa trasformazione del rapporto tra Datore di lavoro e dipendente che è indirizzato a consolidarsi nell'esternalizzazione selvaggia di tutti quei servizi resi dal personale ritenuto o trasformato in quello di serie B e a minare nei poteri di base le Organizzazioni Sindacali stesse per dare vita a un qualcosa che abbia una forza contrattuale nettamente inferiore.

Nel convincimento quindi che esistano le condizioni per far ripartire le trattative in modo serio, è ferma volontà della UIL-Trasporti ENAV avviare da subito un nuovo percorso, cominciando, ad esempio, con il rendere omogeneo e trasparente l'intero quadro normativo contrattuale, intervenendo cioè su tutti quegli aspetti che hanno ingenerato sperequazioni tra lavoratori dei diversi Impianti, ponendo le basi per un serio rilancio sia delle Strutture che delle piante organiche delle varie Sedi decentrate fissando parametri negli ambiti operativi ENAV ed in quelli della consociata Technosky, nuovi criteri di accesso e distribuzione delle parti economiche accessorie, così da eliminare confusioni e particolarismi nonché garantirvi l'accesso a coloro che attualmente ne sono in parte o del tutto esclusi, e così via.

Negli ultimi quattro anni, grazie ad un grosso impegno e alla solidità delle nostre idee, abbiamo raggiunto un buon numero di iscritti, facendo segnare un trend di crescita graduale e costante. Abbiamo visto aumentare ulteriormente la percentuale dei lavoratori attivi e dei giovani. E' vero: stiamo attraversando una stagione difficile. Ma la forza e il coraggio delle nostre idee guidano le nostre proposte e le nostre scelte.

C'eravamo ieri, ci siamo oggi, ci saremo domani. E il domani ha i colori della UIL-Trasporti ENAV, un domani riformista e di giustizia sociale.