

Prospettive di Sea e dei suoi lavoratori

Pubblicato: Martedì 13 Maggio 2008

La grave crisi di Alitalia, vettore di riferimento per la SEA, ha modificato lo scenario soprattutto per lo sviluppo dell'Hub di Malpensa che anche nel 2007 ha registrato un trend positivo di crescita considerevole, 9,7% in più di passeggeri e 16,2% delle merci. Le misure necessarie per far fronte ai minori ricavi, circa 70 milioni di Euro, previsti nel 2008 e nel 2009, sono state la Cassa Integrazione e la Mobilità per un totale di circa 1200 lavoratori. Le perdite dell'Handling nel 2007 sono state di 59,7 milioni, quindi molte di più del 2006 che erano di circa 44 milioni. Il bilancio consolidato del 2007 del Gruppo SEA si è chiuso comunque con un utile netto di 34.415.881,83 di cui 29.600 sono stati distribuiti come dividendi agli azionisti e circa 800 mila Euro sono stati messi a riserva straordinaria.

Le voci che gli ammortizzatori sociali sono stati utilizzati come intervento assistenziale in questo caso vanno coerentemente respinte in quanto i minori ricavi nel 2007, collegati alle scelte di Alitalia, sono fattori inoppugnabili e la situazione economica della SEA, senza il decreto mille proroghe, si sarebbe aggravata fino a mettere a rischio la tenuta di SEA Handling Spa.

Dopo le decisioni di Alitalia di trasferire i voli intercontinentali a Fiumicino, causando così il de-hubbing su Malpensa, la SEA sta innestando nuovi voli sia con criteri commerciali più competitivi che con una più adeguata politica, a livello istituzionale, capace di ricontrattare i diritti di traffico tra Stati.

Il nuovo scenario comunque richiede la rielaborazione da parte di SEA di un Piano Industriale aggiornato rispetto alle prospettive future per affrontare a breve, medio e lungo termine, i flussi di traffico del nostro bacino che, nonostante la crisi di Alitalia, sono in crescita, sia per l'incremento dei voli low-cost che per il traffico intercontinentale.

Il regime Open Sky con gli USA sicuramente ci favorirà e contagerà nel giro di qualche anno anche altri paesi come l'Asia e il Sud America. Le stime che per l'Expo 2015 prevedono 29 milioni di visitatori nell'arco di sei mesi inducono a lavorare alacremente per prepararci ad accoglierli, innanzitutto negli aeroporti che rappresentano per prima l'immagine della città di Milano.

La separazione dei destini tra Alitalia e SEA, avvenuta per la crisi endogena della cosiddetta Compagnia di Bandiera, termine abusato in un regime di mercato globale, rappresenta a questo punto per la SEA uno spartiacque tra un periodo vecchio e uno moderno, tra passato-presente e futuro. E' uno scossone che ci obbliga a rimboccarci le maniche, a progettare, anche dal versante dei lavoratori, il futuro che il Sindacato non deve mai dimenticare di fare,

soprattutto nei momenti difficili e cupi come quelli che stiamo oggi sperimentando.

Il confronto tra Organizzazioni Sindacali, RSU e SEA, che si sta svolgendo è assolutamente necessario per gestire il cambiamento cui siamo di fronte, cioè le nuove opportunità di mercato che l'Azienda deve saper cogliere, un nuovo Piano Industriale, una nuova Organizzazione del Lavoro con figure professionali più pregnanti, nuovi investimenti per mezzi ed attrezzature di rampa, più tecnologia negli uffici operativi, tecnici ed amministrativi, più formazione ed addestramento per tutto il personale, più cultura aziendale, più responsabilità a tutti i livelli.

Un Sindacato moderno che opera in un contesto di mercato globale deve monitorare doverosamente l'efficienza delle aziende, deve preoccuparsene perché se esse chiudono per incapacità competitiva sono soprattutto i lavoratori a rischiare il posto di lavoro, non certo gli amministratori che di posti ne hanno più d'uno e pure molto remunerativi.

Un Sindacato moderno non può permettersi al suo interno ospiti inquietanti come la demagogia, la resistenza al cambiamento, l'apatia verso il nuovo, la pigrizia intellettuale, le posizioni di privilegio, che in sostanza frenano lo sviluppo e il progresso sociale.

Una nuova concezione della professionalità e del sapere non risponde solo all'esigenza della dignità della persona, risponde pure ad una visione pragmatica ed utilitaristica secondo cui, in condizioni di libero mercato, i lavoratori devono mantenere alta la loro professionalità sia per la competitività delle aziende che per loro stessi.

Nel contesto della SEA Il Sindacato è in grado di autoriformarsi e di gestire il cambiamento assieme ai lavoratori, informandoli, discutendo, ragionando nelle assemblee ed in ogni altro confronto individuale o di gruppo. In sostanza è sicuramente in grado di gestire il nuovo che avanza con la dimensione enunciata sopra come valori e principi guida generali.

La "vexata quaestio" cioè la questione tormentata dell'Handling il cui approccio manageriale della Presidenza Bonomi, è cambiato di 180 gradi rispetto a quello della precedente Presidenza che affermava spudoratamente che più si perdono quote di mercato di Handling meglio è per la SEA, ci sembra un punto fondamentale che merita un approfondimento.

Oggi la scelta di SEA di mantenere l'Handling nel perimetro delle Aziende del Gruppo certamente è un fattore apprezzabile per i lavoratori e per il Sindacato. E' valida inoltre anche secondo alcuni advisor in quanto i sistemi aeroportuali con l'attività di Handling all'interno della Società di Gestione funzionano meglio sotto il profilo della qualità e della sicurezza.

Ciò però non ci deve assicurare perché l'Handling, come fattore di stabilizzazione del lavoro e come strategia di sistema aeroportuale per produrre servizi competitivi, si può mantenere e sviluppare all'interno del Gruppo SEA a due condizioni: una se c'è uno sviluppo significativo di traffico; due, se saremo capaci di adottare nuove forme organizzative per poter incrementare la produttività.

E' chiaro che sul secondo punto sia i lavoratori che il Sindacato, responsabilmente, possono dare un contributo determinante a patto che il vertice aziendale a tutti i livelli sia in grado di recepire lo spirito di collaborazione dei dipendenti e quindi di valorizzare il loro lavoro. Migliorare i conti dell'Handling significa anche enucleare sia la biglietteria che è un'attività prettamente commerciale che la Manutenzione mezzi, oltre ad una nuova organizzazione del lavoro, alla semplificazione delle figure professionali, a costruire istituti normativi finalizzati ad incrementi produttivi, sarà possibile sviluppare nuovi business per poter accrescere i ricavi.

Nel 2002 fu determinata la separazione dell'Handling dal Gestore in base alla Direttiva Europea 96/67 e al decreto 18/99 con l'obbiettivo condiviso dal Sindacato di creare un network nazionale ed internazionale, ciò non si è verificato e nel frattempo l'Handling è andato sempre più indebolendosi in modo profondo e strutturale.

Non si può dare la responsabilità in modo strumentale solo al costo del lavoro dei lavoratori SEA, ma occorre fare un'analisi vera sugli squilibri che si sono creati tra il sistema monopolistico del Gestore e quello di mercato dell'Handling. Solo in questo senso si può ricostruire un sistema aeroportuale bilanciato economicamente tra i vari comparti che lo compongono. Se si fa questa analisi per porre dei correttivi, emergerà la nostra tesi: che siamo di fronte ad un mercato senza regole, di dumping sociale ed industriale che sta mettendo in crisi sia le condizioni dei lavoratori che il sistema aeroportuale. Su tutto ciò, se non saranno prese misure per riportare un riequilibrio, l'antitrust dovrà intervenire per verificare le eventuali anomalie.

La direttiva Europea 96/67 e il decreto 18/99 dovrebbero tener conto di quante situazioni di dumping sociale si sono sviluppate negli aeroporti. Certamente le nuove normative hanno fatto nascere la concorrenza che quanto è sana crea la vera forza del mercato che incrementa domanda ed offerta e migliora i servizi agli utenti, ma hanno anche portato squilibri e sperequazioni pericolose tra comparti e quindi tra lavoratori.

Per quanto riguarda il Gruppo SEA il Sindacato non può ragionare in modo asimmetrico tra l'Handling e il Gestore, esso vuole la coesione tra tutti i comparti, esso perciò deve essere capace, pur nella divisione del lavoro aeroportuale, di contrattare la distribuzione dei frutti in modo equo nella consapevolezza che non c'è futuro per nessuno senza un grande gioco di sistema in cui tutti hanno da guadagnarci in termini di sicurezza e di benessere.

Attualmente SEA Handling Spa è un'azienda nell'Azienda, è gestita piramidalmente da SEA Spa pur avendo un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale che rappresentano dei costi.

Siamo forse ancora in fase di transizione, SEA Handling è purtroppo ancora una neonata che ha bisogno di cure ricostituenti, il futuro comunque per questa Azienda è aperto perché fortunatamente c'è ancora un grande patrimonio professionale dei lavoratori che va necessariamente salvaguardato, c'è un mercato in trend positivo, se ci sono capacità manageriali si può anche creare un network nazionale ed internazionale come postulava l'accordo del giugno 2002, oppure se così non sarà l'Azienda, partecipata al 100% da SEA Spa, può essere trasformata in una Divisione del Gestore.

L'operazione di rientro non è affatto contraria alla Direttiva Europea, è in linea con altri Aeroporti europei come Francoforte purché si operi una corretta separazione contabile. Il fine pertanto non può essere di rientrare sotto l'ala protezionistica del monopolio del Gestore, ma quello di rendere il sistema aeroportuale più efficiente e competitivo.

Il presente documento non ha alcuna pretesa di proporre ipotesi assolute ed insindacabili, è semmai un nucleo di idee e di ragionamenti tra l'altro già espressi, sia pure in termini diversi, in altri documenti della FLAI, per poter dare un contributo serio e responsabile al dibattito con i lavoratori, con le altre Sigle Sindacali e con il confronto con il management aziendale.

Segreteria regionale
F.L.A.I. Trasporti e Servizi

Riceviamo e pubblichiamo

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it