

RINNOVO CCNL TRASPORTO AEREO SEZIONE GESTORI AEROPORTUALI

Un rinnovo sbilanciato che penalizza il lavoro

Il contratto nazionale per i gestori aeroportuali, recentemente firmato, si presenta come un'operazione ordinata nella forma ma squilibrata nella sostanza. Pur presentato come una risposta alle esigenze del settore, il testo approvato mostra gravi criticità nella distribuzione degli oneri e dei benefici, sbilanciandosi nettamente a favore delle imprese.

Decorrenza economica e una tantum

Il punto più critico è la decorrenza economica: il contratto entrerà in vigore solo dal 1° gennaio 2025, a fronte di una scadenza fissata al 31 dicembre 2022. Questo implica la cancellazione, di fatto, di trentasei mesi di vuoto retributivo, con una una-tantum pari a 1800 euro a copertura di un periodo segnato da alta inflazione e consistenti utili aziendali.

Tale somma non può in alcun modo compensare la perdita reale subita dai lavoratori. Si consolida, inoltre, una prassi distorsiva: l'uso dell'una tantum come soluzione transattiva definitiva, in aperta contraddizione con la logica originaria dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) prevista dalla riforma del 1993, pensata come acconto e non come saldo.

Aumenti tabellari e perdita di potere d'acquisto

L'aumento dei minimi tabellari – 210 euro spalmati su tre anni – è del tutto insufficiente. L'inflazione cumulata tra il 2022 e il 2024 sfiora il 17%, mentre le tranche previste (luglio 2025, luglio 2026 e luglio 2027) distribuiscono gli incrementi in modo diluito e inefficace, lasciando scoperta la fase in cui il potere d'acquisto si è maggiormente eroso.

Manca inoltre un impegno strutturato per scadenzare con regolarità i rinnovi contrattuali, evitando il ripetersi di lunghi periodi di vuoto che si risolvono sempre a svantaggio dei lavoratori.

Normativa inadeguata ai cambiamenti del settore

Dal punto di vista normativo, il testo non coglie la necessità di aggiornare diritti e condizioni in coerenza con l'evoluzione del lavoro aeroportuale. L'assenza di un incremento dei giorni di ferie – richiesto da tempo per sostenere il benessere psicofisico e la conciliazione vita-lavoro – è il segnale più evidente di un approccio conservatore, lontano dalle esigenze reali del personale.

Welfare e previdenza: segnali deboli

Le modifiche al welfare aziendale e alla previdenza integrativa (raddoppio del contributo sanitario, aumento dello 0,5% al fondo previdenziale) restano poco incisive. Va considerato che non tutti i lavoratori aderiscono ai fondi e che i costi per le imprese sono in gran parte compensati da agevolazioni fiscali. Il beneficio reale per il singolo lavoratore è dunque contenuto, e il carattere volontario delle adesioni non garantisce un impatto diffuso.

Durata contrattuale e principio di equità

A fronte di un triennio non riconosciuto economicamente, il nuovo contratto ha validità fino alla fine del 2027. In pratica, si sottoscrive un contratto per 66 mesi e se ne retribuiscono solo 36. È un precedente pericoloso: si crea l'illusione di una copertura piena mentre, nella realtà, si sancisce una riduzione contrattuale non dichiarata.

Indennità e dignità del lavoro

L'incremento dell'indennità giornaliera di 3 euro appare poco più che simbolico. Trattare la presenza come un elemento accessorio, in un settore dove la qualità del servizio dipende dalla costanza e competenza del personale, significa sottovalutare l'apporto umano al funzionamento del sistema aeroportuale.

Tutele individuali e disegno incompleto

Seppur meritevole l'introduzione di maggiori tutele per le vittime di violenza e i lavoratori affetti da patologie gravi, manca una visione sistemica sulla qualità del lavoro e la protezione delle fragilità. L'inserimento di norme puntuali non supplisce all'assenza di un disegno più ampio e coerente con i bisogni emergenti.

Considerazioni finali

In un comparto strategico che registra dati di crescita e bilanci in utile, non è sostenibile continuare a proporre rinnovi contrattuali che penalizzano la parte più esposta della filiera. Il valore del lavoro non può essere riconosciuto a intermittenza. Occorre ristabilire un principio di giustizia contrattuale: il tempo di lavoro, come il suo valore, non può essere sospeso a discrezione delle imprese. Se si vuole davvero tutelare il settore, il punto di partenza è ridare centralità al lavoro, riconoscendolo non solo nei principi ma nei numeri, nei diritti e nella dignità concreta di chi lo svolge.

