

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

PARTE SPECIFICA GESTORI AEROPORTUALI

La FAST-Confsal presenta la seguente piattaforma contrattuale partendo dal presupposto di condividere e accettare il CCNL in scadenza, dimostrando la propria disponibilità a sottoscriverlo per avviare un corretto percorso di relazioni sindacali. Questo impegno si inserisce in piena coerenza con gli accordi Interconfederali sottoscritti nel gennaio 2014 e successivi, i quali costituiscono una base essenziale per garantire un quadro di relazioni industriali equilibrato e orientato alla trasparenza e alla responsabilità reciproca.

Il rinnovo contrattuale rappresenta un passaggio decisivo in un momento storico in cui il mondo del lavoro, e in particolare quello aeroportuale, sta affrontando profonde trasformazioni. La crescente competitività tra le aziende del settore, accompagnata da una pressione costante sui costi operativi, ha avuto come conseguenza diretta un progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro e una riduzione della qualità dei servizi offerti ai passeggeri. Questa corsa al ribasso ha contribuito a destabilizzare l'intero sistema aeroportuale, erodendo il valore delle professionalità impiegate e introducendo elementi di precarietà che vanno affrontati con decisione.

In questo contesto, la FAST-Confsal intende porsi come garante della difesa dei diritti dei lavoratori, promuovendo una piattaforma contrattuale che sia in grado di coniugare le esigenze di competitività delle aziende con quelle di stabilità e sicurezza per i lavoratori. L'obiettivo non è solo quello di salvaguardare i livelli occupazionali, ma anche di migliorare le condizioni di lavoro e di ridare centralità al ruolo del gestore aeroportuale come attore chiave del sistema.

Il gestore aeroportuale, infatti, non può limitarsi a essere un semplice soggetto commerciale, orientato esclusivamente al profitto. Al contrario, in virtù della concessione pubblica di cui gode, esso deve assumere un ruolo attivo nella regolamentazione e nel controllo delle attività che si svolgono all'interno del sedime aeroportuale. Deve garantire che ogni operazione sia condotta nel rispetto delle norme contrattuali e della sicurezza sul lavoro, ponendo fine alle pratiche di subappalto indiscriminato che, negli ultimi anni, hanno aumentato l'instabilità sociale e ridotto la qualità complessiva del servizio aeroportuale.

Viaggiare in aereo è oggi il modo più sicuro e meno rischioso per intraprendere uno spostamento su media e lunga distanza, come afferma il report del 2023 distribuito dalla IATA, una delle associazioni internazionali delle compagnie aeree più autorevoli del comparto.

Il trasporto aereo è fondamentale per l'economia del nostro Paese, infatti, supporta il settore turistico e commerciale, offrendo migliaia di posti di lavoro e la connettività contribuisce a migliorare la produttività incoraggiando gli investimenti e l'innovazione, abilitando lo sviluppo di reti economiche.

La sostenibilità del trasporto aereo è evidentemente un'esigenza della collettività, non dei soli operatori dell'industria stessa.

Inoltre, il trasporto aereo è parte integrante di qualsiasi ecosistema di trasporto futuro, fornisce una mobilità globale ed in molti casi rappresenta l'unico collegamento praticabile in un contesto nazionale ed internazionale.

Per questo motivo la sicurezza aeroportuale gioca un ruolo chiave e deve essere vista sotto tre aspetti fondamentali: la sicurezza del mezzo, la sicurezza dell'aeroporto e la sicurezza dei viaggiatori. Andrebbe peraltro aggiunto l'aspetto della sicurezza dei lavoratori che troppo spesso devono fare i conti con il mal contento dei passeggeri provocato dai lunghi tempi di sosta, specialmente nelle città di scalo, in aeroporti sovraffollati, senza alternative per trascorrere ore interminabili di attesa. L'ultima stagione estiva è stata emblematica sotto questo aspetto. Le lunghe code che si sono avute a causa dei ritardi hanno giustamente innervosito i passeggeri che però non distinguendo le cause e le colpe dei ritardi se la prendevano ingiustamente e talvolta anche violentemente con il primo dei dipendenti che gli si parava davanti. Altra dinamica da salvaguardare è quella dei titoli abilitanti. Gran parte dei dipendenti aeroportuali è soggetta a certificazioni, abilitazioni, idoneità varie che hanno scadenze temporali. La stagionalità del personale non si coniuga con il mantenimento di tali titoli e quindi è necessario, a beneficio di entrambe le parti, mantenere sempre in vita le idoneità alle mansioni attraverso strumenti contrattuali. L'eccessiva frammentazione delle attività aeroportuali tra diversi operatori, spesso a scapito della qualità del lavoro e della sicurezza, ha messo in evidenza l'importanza di una regolamentazione più stringente e condivisa. La liberalizzazione selvaggia del settore, accompagnata dall'assenza di regole adeguate, ha infatti prodotto un mercato del lavoro caratterizzato da instabilità e incertezze. La FAST-Confsal ritiene che sia arrivato il momento di invertire questa tendenza, promuovendo un CCNL che fissi regole chiare e vincolanti per tutti gli operatori del settore, impedendo l'uso improprio di contratti di lavoro non pertinenti, finalizzati esclusivamente alla riduzione dei costi attraverso il dumping contrattuale. Inoltre, si pone l'accento sull'importanza di affrontare le sfide derivanti dalle nuove dinamiche economiche globali e dal processo di trasformazione tecnologica che sta investendo il settore aeroportuale. La digitalizzazione, l'automazione e l'intelligenza artificiale stanno modificando radicalmente il panorama del lavoro in aeroporto, richiedendo nuove competenze e nuove modalità operative. Il rinnovo contrattuale deve quindi prevedere strumenti adeguati per accompagnare questa transizione, garantendo che l'innovazione tecnologica non si traduca in una riduzione dei posti di lavoro, ma piuttosto in un'opportunità di crescita e di sviluppo per tutti gli attori coinvolti.

La FAST-Confsal, consapevole delle nuove sfide poste dal mercato del lavoro e dalla globalizzazione, intende promuovere una maggiore stabilizzazione dei lavoratori, puntando sull'occupazione a tempo indeterminato come tipologia prevalente all'interno del settore aeroportuale. Questo obiettivo non può prescindere dalla volontà di tutte le parti coinvolte di lavorare insieme per costruire un sistema aeroportuale più sicuro, efficiente e rispettoso delle professionalità impiegate. Nel percorso di

rinnovamento del CCNL, si evidenzia la necessità di porre attenzione particolare al ruolo del gestore aeroportuale, che deve essere il garante della qualità del servizio e della sicurezza di tutte le attività che si svolgono nel sedime. Un gestore che abbia la capacità di coordinare e supervisionare le attività svolte dalle imprese subappaltatrici e che si faccia promotore di politiche contrattuali e di sicurezza che tutelino non solo le proprie attività dirette, ma anche quelle delle società da lui delegate.

In questo scenario, la redistribuzione della ricchezza generata dal costante aumento del traffico aereo è un punto imprescindibile. Il profitto non può essere appannaggio di pochi segmenti della filiera aeroportuale, ma deve essere equamente redistribuito tra tutte le aziende e i lavoratori che contribuiscono alla produzione del servizio. Solo in questo modo si potrà ristabilire un equilibrio virtuoso tra competitività economica e giustizia sociale, che sono i pilastri su cui si fonda la visione sindacale della FAST-Confsal.

Alla luce di quanto esposto, la FAST-Confsal, attraverso questa piattaforma, intende avviare un confronto costruttivo con i gestori aeroportuali e le imprese del settore, al fine di costruire un sistema di relazioni sindacali fondato sul rispetto reciproco e sulla volontà condivisa di migliorare le condizioni di lavoro e la qualità del servizio aeroportuale. Solo attraverso un contratto collettivo nazionale forte, chiaro e condiviso sarà possibile affrontare le sfide future con la necessaria solidità e sicurezza.

Premesso ciò,

a titolo esemplificativo e non esaustivo, si ritiene necessario implementare i seguenti istituti contrattuali:

✓ **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Nonostante il traffico aereo negli ultimi anni sia aumentato e il fenomeno dell'overbooking dei voli delle compagnie aeree nel nostro Paese persiste, il numero di lavoratori ai quali viene applicato il contratto di trasporto aereo è inspiegabilmente diminuito. Molte attività cruciali per la sicurezza aeroportuale vengono appaltate a società esterne, creando instabilità e incertezza da parte dei lavoratori, la FAST-Confsal ritiene questa gestione inappropriata e richiede l'applicazione del contratto settoriale a tutte le attività aeroportuali.

✓ **INQUADRAMENTO**

Si richiede l'insediamento immediato della commissione tecnica, già previsto nel precedente rinnovo, con l'obiettivo di aggiornare e implementare le figure professionali e le nuove mansioni lavorative correlate alle attività aeroportuali, in linea con le esigenze normative dell'EASA.

Inoltre, con l'avvento delle attuali tecnologie legate all'intelligenza artificiale (IA), che stanno trasformando il mondo del lavoro, introducendo opportunità professionali, si rende necessario far fronte a nuove esigenze, sia tecniche che funzionali.

✓ FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE

LA FAST-confsal è consapevole che lo sviluppo professionale dei lavoratori e la competitività delle imprese sono strettamente legati alla capacità di promuovere e di avviare processi di innovazione produttiva e organizzativa, riconoscono il valore fondamentale della formazione continua, quale diritto soggettivo del lavoratore. Tale formazione continua e professionale rappresenta un valore in termini di investimento nel capitale umano e deve rispondere alle esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. Come associazione sindacale consideriamo strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua finalizzata ad aggiornare, perfezionare e/o ad acquisire nuove e ulteriori conoscenze, abilità e competenze professionali, sul versante sia dell'innovazione tecnologica sia dell'economia circolare.

Il sistema di formazione continua rivolto ai lavoratori è teso all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze, delle abilità e delle competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. I percorsi formativi, volti all'aggiornamento e alla qualificazione professionale dei lavoratori, consentono agli stessi di acquisire anche nuove competenze, strumentali alla competitività delle imprese.

Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

✓ PREAVVISO ATTIVO

Si richiede l'introduzione di un sistema di "outplacement" inserendo il concetto di preavviso attivo anche per il settore aeroportuale.

Con il termine preavviso attivo si indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore "in uscita" in altra azienda e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva le Parti stipulanti e l'intero sistema bilaterale di riferimento. Il preavviso attivo si attua nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro "per giustificato motivo oggettivo" (c.d. licenziamento economico) e prevede il rispetto di un termine di preavviso di almeno 90 giorni.

Durante il periodo di preavviso attivo il datore di lavoro inoltre assicura/garantisce al lavoratore, nell'ambito di un percorso di riqualificazione professionale, la fruizione di appositi permessi atti a frequentare corsi di formazione e a partecipare a colloqui di lavoro.

✓ ADEGUAMENTO NORMATIVO DEL MERCATO DEL LAVORO

Si ritiene fondamentale che le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a promuovere politiche occupazionali volte a privilegiare il ricorso al contratto a tempo indeterminato come

tipologia prevalente di lavoro, con un focus sulla stabilizzazione dei lavoratori per garantire qualità e continuità nei servizi aeroportuali. Qualora per esigenze lavorative e gestionali si dovesse far ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato come tipologia contrattuale di lavoro subordinato, questa alternativa deve essere finalizzata esclusivamente al reclutamento a tempo indeterminato per il personale del comparto aereo, dunque, essere uno strumento finalizzato per garantire stabilità e professionalità nel settore ai lavoratori aeroportuali già formati e idonei alla mansione specifica.

✓ **NUOVO RUOLO DEL GESTORE AEROPORTUALE**

Gli aeroporti nel nostro Paese hanno registrato negli ultimi anni un aumento del numero di passeggeri. Questo incremento è dovuto all'attivazione di nuove rotte, all'utilizzo di aeromobili di maggiori dimensioni e all'alto coefficiente di riempimento dei voli. Questi dati confermano la crescita del trasporto aereo e l'importanza dell'aeroporto come hub di viaggi. In considerazione di questo il gestore aeroportuale deve agevolare le attività delle imprese e dei lavoratori presenti nell'aeroporto, tenendo conto delle specificità del comparto e delle richieste del mercato, e offrendo supporto logistico come spazi di ristoro comuni, parcheggi e convenzioni per ridurre i costi a carico dei lavoratori.

✓ **MOBILITÀ COLLETTIVA SOSTENIBILE**

Si propone l'incentivazione dei trasporti pubblici per facilitare l'accesso al luogo di lavoro senza ricorrere al mezzo privato, attraverso convenzioni con i soggetti operanti nel trasporto locale.

✓ **LAVORO USURANTE**

Si richiede l'identificazione delle mansioni aeroportuali da riconoscere come usuranti, per agevolare il pensionamento anticipato dei lavoratori anziani e favorire l'ingresso di nuove generazioni.

✓ **AGGRESSIONI CONTRO IL PERSONALE**

Si chiede l'intervento del gestore aeroportuale per adottare misure dissuasive contro i passeggeri molesti, includendo la collaborazione con le forze dell'ordine e l'implementazione di procedure di tutela legale per i dipendenti.

✓ **WHISTLEBLOWING**

Il *whistleblowing* consiste nella segnalazione da parte del lavoratore di condotte illecite che si verificano in ambito aziendale, per la tutela di interessi generali. I datori di lavoro assicurano la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023. Il datore di lavoro, sentite le parti sociali, attiva propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante.

✓ SALUTE E SICUREZZA

Il gestore aeroportuale deve svolgere un ruolo determinante nella prevenzione degli infortuni, monitorando la qualità della formazione e vigilando sulle attrezzature e sui processi lavorativi delle società operanti in aeroporto. Nel rispetto degli obblighi previsti del DLgs 81/08, Il gestore aeroportuale deve adottare procedure e misure specifiche adeguate agli standard e alle buone pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di eliminare o, laddove non sia tecnicamente possibile, ridurre e contenere tutti i rischi anche emergenti per garantire l'integrità fisica, psicofisica e morale dei suoi dipendenti

✓ FORMAZIONE AGGIUNTIVA PER R.L.S.

In considerazione dell'alto rischio associato ai processi produttivi del trasporto aereo, le imprese che operano in questo settore, sono tenute a garantire annualmente un numero di ore di formazione aggiuntiva ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza, da concordare con le parti sociali, con lo scopo di integrare la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

✓ ADOZIONE DI MOG E SGSL

La FAST-confsal da atto che tutte le ricerche ed analisi riguardante il campo della sicurezza sul lavoro, attestano la correlazione tra l'implementazione di Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) ex art. 30 D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 e la riduzione della gravità e del numero degli infortuni.

In considerazione di ciò è necessario promuovere presso tutte le aziende che aderiscono al sistema aeroportuale l'adozione di Modelli di organizzazione e gestione che se efficacemente adottato, migliora la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda, favorendo un ambiente di lavoro sicuro e riducendo al minimo le condizioni di rischio.

✓ BENESSERE PSICO FISICO E VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Come FAST-confsal condividiamo i principi contenuti nell'Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, nella Convenzione 190 e nella Raccomandazione 206 OIL del 21 giugno 2019.

Il gestore aeroportuale ha il compito di creare le condizioni di un sano ed adeguato ambiente psicosociale rispetto alle attività lavorative ed alle caratteristiche generiche e peculiari dei dipendenti, con particolare riguardo alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale, favorendo il miglioramento delle prestazioni, lo sviluppo del personale e la partecipazione dei lavoratori, al fine di perseguire uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale. A tal fine verrà agevolata la partecipazione dei lavoratori a specifici percorsi formativi.

✓ CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

Nelle aziende che applicano il presente CCNL deve essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e deve essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

Il gestore aeroportuale deve adottare misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che hanno posto in essere comportamenti riconducibili a molestie e violenza sul luogo di lavoro.

✓ MOBBING

Il gestore aeroportuale, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possano causare costrittività organizzativa. In particolare, sono evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. Il lavoratore segnala senza indugio al datore di lavoro o al soggetto individuato dalle specifiche procedure adottate, situazioni di disagio lavorativo e i casi sospetti o certi, di cui sia venuto a conoscenza o testimoniati, nel rispetto del principio di riservatezza.

✓ STRESS LAVORO CORRELATO

Il gestore aeroportuale deve vigilare e vietare a tutte le aziende che applicano il presente contratto ogni iniziativa o comportamento che possa risultare pregiudizievole per il diritto alla salute del lavoratore e ha l'obbligo di valutare e gestire tutti i rischi per la salute e la sicurezza anche collegati allo stress da lavoro correlato, come previsto dall'articolo 28 del DLgs 81/08.

✓ APPALTI E SUBAPPALTI

Si richiede una maggiore vigilanza da parte dei gestori per garantire l'applicazione del contratto di trasporto aereo a tutte le attività appaltate, evitando abusi e dumping contrattuali.

✓ DIGITALIZZAZIONE E AUTOMAZIONE

Il rinnovo contrattuale deve includere norme per gestire l'impatto della digitalizzazione e dell'automazione senza ridurre l'occupazione.

✓ INCREMENTI RETRIBUTIVI

In attuazione dell'art. 36 Cost., ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione sufficiente e comunque proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Il rinnovo del CCNL deve garantire un recupero reale del potere d'acquisto, tenendo conto dell'inflazione e delle dinamiche macroeconomiche.

✓ *INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE*

Come FAST-Confsal riteniamo che in caso di mancato rinnovo contrattuale nei termini indicati, ai lavoratori deve essere corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del contratto in questione, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" (IVC).

L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.

La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

Approvato dal Direttivo FAST-T.A. Confsal