



FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI TRASPORTI - FILT-CGIL

ADERENTE ITF AFFILIATA CES

Via G.B. Morgagni, 27 - 00161 Roma - Tel. 06-440761 - Fax 06-44076315

E-MAIL: [filt@mail.cgil.it](mailto:filt@mail.cgil.it)

Roma, 18 Novembre 2008

## Lettera aperta a Meridiana, all'Azionista, al Presidente ai membri del CdA, all'Amministratore Delegato

Abbiamo letto la lettera aperta dell'AD del 13 novembre scorso. In apertura della stessa si riconosce la capacità dimostrata dall'universo MERIDIANA di confrontarsi con la liberalizzazione del mercato e con l'aumento della capacità competitiva di altre aziende, siano esse italiane o straniere. Questo è storia. La storia di Alisarda prima e di Meridiana poi, una storia fatta da persone, da donne e da uomini che hanno vissuto la propria azienda, a prescindere dall'AD di turno, con una sensibilità ed affetto che vanno ben oltre la scontata difesa del proprio posto di lavoro. Meridiana non è un'azienda qualsiasi, non lo è per la Sardegna, non lo è per i dipendenti, non lo è mai stata nemmeno per il suo azionista ma, è ovvio, le cose possono cambiare.

Il merito di aver prodotto ricchezza, anche attraverso la capacità di affrontare una realtà in cambiamento, è riconosciuto nella lettera a tutti o meglio a quasi tutti: dai dipendenti, al management, agli azionisti. Manca, ma non certo solo nella lettera, un riferimento al sindacato di lavoratrici e lavoratori che nella storia di Alisarda e Meridiana è stato e sarà presente. Non è una dimenticanza. Piuttosto una convinzione mai nascosta *sull'inutilità delle Organizzazioni di Rappresentanza del Lavoro*. Questa convinzione incide da sempre sull'operato dell'AD, bisogna continuare a prenderne atto.

Si narra dell'elaborazione di un Piano Industriale nella primavera del 2008. Lo stesso, sollecitato per molto tempo proprio dalle OO.SS., è arrivato quando ormai si erano perse le speranze. L'arrivo dell'AD se non sbagliamo è nel 2005. Tre anni di attesa per l'elaborazione di un Piano di impresa ha fatto inevitabilmente aumentare le aspettative. In una azienda (dirigenti; quadri; impiegati, personale di terra, personale navigante, Organizzazioni Sindacali), che negli anni precedenti era stata "iniziata" al coinvolgimento sulle nuove sfide o sui necessari e condivisi percorsi di flessibilità e cambiamento.

Quel piano, di cui si narra è stato seppur con ritardo, presentato e discusso. Attività assolutamente ordinaria. Alcuni assunti di quel piano sarebbero sicuramente da aggiornare: uno per tutti, il costo del petrolio previsto a 130\$ - oggi a 60\$ - alcuni altri da poter verificare: *l'annunciato* cambio della flotta non è stato accompagnato da un concreto progetto di phase in.

Sbaglia chi interpreta in queste righe la volontà del sindacato di nascondersi dietro le mancanze o le colpe della controparte. Nessuno oggi può nascondere un andamento economico finanziario disastroso. Nessuno in grado di intendere e volere può pensare che questi cicli economici negativi non interessino anche le imprese, gli equilibri economici delle stesse e le relative condizioni dei lavoratori. Al contrario, da anni le OO.SS. non perché potessero prevedere un futuro così negativo ma, perché consapevoli della necessità di fare i conti con l'ordinaria ciclicità dell'economia e dell'industria del trasporto aereo, rivendicavano un piano d'impresa che sapesse guardare alle occasioni di sviluppo e di cambiamento condiviso. Per poter garantire non solo i livelli occupazionali esistenti ma addirittura ipotizzare una loro crescita sostenibile. La crisi decennale della ex Compagnia di bandiera ha determinato un contesto di profondo cambiamento degli equilibri del trasporto aereo italiano e questo non era certo inaspettato. Anche questo però è stato vissuto da spettatori inermi.

Inutile sicuramente rimpiangere ciò che non è stato. Prendiamo atto di tutto ciò e chiariamo che nessuno deve avere dubbi sul nostro interesse a gestire nel migliore dei modi una fase così negativa.

A questo proposito non è il migliore dei modi pensare di dare futuro ad una impresa di trasporto aereo immaginando tagli drastici ai livelli occupazionali e o alle retribuzioni. Non esistono Compagnie aeree

paragonabili a Meridiana che sono sopravvissute ad un ridimensionamento come quello ipotizzato. Se ciò accadesse sarebbe solo l'inizio di una agonia inesorabile.

Non è il migliore dei modi quello di annunciare l'apertura di procedure di mobilità prima alla stampa e poi con lettere aperte.

Non è il migliore dei modi riportare solo la parziale verità nelle lettere aperte di cui sopra.

Falso. Falso il riportato "percorso negoziale interrotto". Le OO.SS. non hanno mai interrotto il confronto. Piuttosto è un dato oggettivo che la delegazione aziendale ha annunciato l'apertura di un confronto tecnico mai avviato in verità. Vero è che la stessa delegazione ha avuto mandati multipli e in continuo aggiornamento rispetto agli obiettivi posti. Si è passati da una rivendicazione aziendale di *Contratti CAI* che non si conoscevano e che si leggevano dai giornali, ad un evocata applicazione di un CCL Eurofly. Nessuna valorizzazione concreta delle richieste di intervento, nessuna piattaforma aziendale, nessun argomento. I contratti scaduti nel dicembre 2007 e naturalmente in ultrattività fino al loro rinnovo non devono essere assunti come una patologia aziendale. Se si hanno le capacità e la volontà di *costruire*, il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro oltre che fisiologico è un'opportunità per le parti.

Ciò è dimostrato dal - "come noto" - andamento positivo dei risultati conseguiti proprio negli anni 2005, 2006, 2007, anni che si sono giovati dell'inerzia del lavoro eccellente svolto negli anni precedenti. Un periodo in cui ha avuto spazio la capacità manageriale, il Lavoro ed un modello di relazioni industriali ben diverso dall'attuale.

Il modello delle iniziative unilaterali, del ricatto occupazionale, porta inevitabilmente come conseguenza una enorme componente di conflitto che, è noto, brucia e non genera ricchezza. Noi continueremo ad essere contrari ad un modello antieconomico come questo.

Meridiana continua ad avere bisogno di un Piano industriale che oltre a teorizzare i necessari punti di equilibrio e di compatibilità economica guardi a come fare, sviluppare business, garantendo i livelli occupazionali e la remunerazione del capitale. Manca completamente la spinta manageriale e la prospettiva legata alla produzione reale. Manca credibilità; manca un Piano industriale richiesto da anni; manca un piano di cambio flotta reale; manca una certezza riguardo le attività di terra a partire dalle attività di manutenzione; manca un orizzonte percorribile e credibile di ingresso in una alleanza globale; manca una idea. Continuare a prendere atto che "siamo stati superati" da chi ha saputo fare meglio di noi significa che Noi, ad iniziare dal capo azienda abbiamo sbagliato. Se si ha l'illusione di convincere qualcuno che le cose vanno male per colpa del lavoro è davvero misero oltre che ipocrita. Nessuno può condividere il ripiegarsi su noi stessi e nessuno ha bisogno di essere accostato al fallimento di compagnie cambogiane o di aerotaxi scozzesi o islandesi per sapere che il mondo è in recessione e che il trasporto aereo ha vissuto e sta vivendo una delle peggiori crisi che abbia mai affrontato. Ci vuole più responsabilità e serietà, sicuramente più di quella che c'è stata. Ci vuole "uno scatto di energia", però positiva. Il count down di una procedura di mobilità vissuto, da chi lo propone, sotto gli effetti della sbornia CAI non ancora compresa nei risultati reali, non è il miglior modo di liberare energie positive.

L'azienda riceverà formale ed unitaria risposta alla lettera di apertura della procedura sentiamo di poter affermare senza tema di smentite che le OO.SS. saranno determinate a salvaguardare una azienda fondamentale nel panorama del trasporto aereo nazionale.

E' auspicabile che l'esperienza vissuta anni fa con il titolo "meridiana express" non debba essere di nuovo tentata e vissuta oggi.

Lavoratrici e lavoratori meridiana di ogni categoria ed il sindacato che li rappresenta sono tutt'altro che rinunciatari, sono anzi più che mai determinati, non solo a raggiungere un accordo ma, a difendere la propria azienda. Quanto al rispetto reciproco non è mai troppo tardi.

SEGRETERIA NAZIONALE FILT/CGIL

(Mauro Rossi)

