



**AUDIZIONE SU ALITALIA
ALLA
VIII COMMISSIONE AL SENATO**

DOCUMENTO

con 1 allegato

Egregio Presidente, Egregi Senatori,

per focalizzare le criticità che hanno portato Alitalia all'insolvenza finanziaria e consecutivamente alla sua ammissione in Amministrazione straordinaria, nonostante la fase di crescita europea del trasporto aereo e il vantaggio scaturito dal basso costo del petrolio, occorrerebbe fare un'analisi a ritroso di almeno 15 anni.

Non lo faremo; preferiamo focalizzare il nostro intervento sul presente e sulla prospettiva di sviluppo futuro di questa importante azienda italiana.

I dati recentemente diffusi dai Commissari Straordinari Alitalia, di oltre 600 milioni di liquidità ancora interamente nella disponibilità dell'Azienda e di un aumento del fatturato di maggio del 10% rispetto a quello del 2016 nonché delle prenotazioni sia domestiche che internazionali, dimostrano essere giusto nei fatti quanto Uiltrasporti, sin da novembre scorso, ha introdotto nel confronto nazionale su questa crisi Alitalia.

Il lavoro non è né il problema né un problema per Alitalia, mentre lo è stato un management completamente inadeguato, che ha concluso accordi scellerati su fuel e noleggi di aeromobili, portato avanti esternalizzazioni ingiustificate a partire dalle quelle delle manutenzioni, deciso inutili e costosi cambi di sistema di prenotazione ed acquisto biglietti, deciso restyling di interni e di divise costosi e inadeguati all'immagine di mercato della compagnia. Non sono poi mancati neanche corsi di formazione del personale fatti ad Abu Dhabi, personale tra l'altro già tra i più ampiamente qualificati tra le compagnie aeree. A questo si sono aggiunti la vendita di slot pregiati, su cui è necessaria una verifica di trasparenza, e una compressione di rotte di lunga percorrenza. Tali rotte sono strategiche per il nostro Paese, ed è inspiegabile la decisione di ridurre voli (come Rio de Janeiro e Seul), così come stipulare accordi commerciali capestro con Delta/Air France per il Nord America, risalenti agli anni 2010, che non hanno consentito lo sviluppo della compagnia su mercati più profittevoli.

Alla luce di questi fatti non possiamo che essere d'accordo con il cambio di oltre il 25% del management fatto dai Commissari in questo breve lasso di tempo, come chiedevamo da tempo per l'impellente necessità di dare discontinuità al *modus operandi* dei vertici aziendali.

Già ad inizio anno producemmo come Ultrasporti uno studio comparato che metteva in luce profonde contraddizioni. Vi esponiamo brevemente le principali evidenze. Nel 2015 i ricavi del Gruppo Alitalia SAI di 3,3mld di euro corrispondenti al 10% di quelli di Lufthansa (circa 35 mld). Per quanto riguarda la sola SAI, i ricavi 2015 sono stati 3,15 mld di cui l'85% da traffico passeggeri (2,7 mld) e circa il 5% (0,1mld) da merci e poste. Lufthansa invece nello stesso anno generava ricavi in tutte le componenti del trasporto aereo: passeggeri 75%, manutenzioni c/terzi 10%, ristorazione 10%, e merci 5%. Tralasciando ristorazione e merci, ci ha colpito l'incidenza nulla dei ricavi Alitalia in manutenzioni c/terzi (0,3%) rispetto a quelli di Lufthansa (10%), considerando anche il vantaggio comparato di cui gode Alitalia in termini di costo del lavoro. La comparazione evidenzia come Alitalia sia stata incapace di generare ricavi anche dalla sua attività principale: il trasporto passeggeri. Infatti, nel rapporto ricavi da traffico/numero passeggeri, Alitalia registra un valore di 121 euro contro quello di Lufthansa di 230 euro, segnando una differenza pari al 50% difficilmente spiegabile solo con gli aggregati contabili. Tuttavia, il load factor Alitalia è 74%, in linea con quello di Lufthansa al 76%. Anche per le voci materie prime e di consumo i costi tra Alitalia e Lufthansa sono in linea tra loro, coprendo entrambe il 26% dei ricavi.

Invece, la forbice si allarga per i costi per servizi, pari al 64% (2,2mld) dei ricavi in Alitalia, contro il 34% di Lufthansa. In particolare è emerso che le spese di vendita di Alitalia sono state del 20% in più rispetto a quelle di Lufthansa (Alitalia 11% dei costi per servizi, Lufthansa 9%).

La flotta Alitalia conta 123 aeromobili, di cui solo 25 di lungo raggio, di età media di 8,8 anni, molto più giovane di quella di Lufthansa che ha un'età media di 11,8 anni.

Per quanto riguarda il personale, i costi di quello Alitalia con una media di 9.789 dipendenti, incidono sui ricavi il 19%, contro il 23% di Lufthansa, che conta circa 107.000 dipendenti di gruppo. Guardando poi all'incidenza del personale sui costi operativi totali, per Alitalia è del 17%, mentre per Lufthansa è del 26%, ben 9 punti in più.

Nel 2015 il personale medio annuo del gruppo Alitalia è stato di 10.133 unità, mentre il valore puntuale al 31 dicembre è risultato di 12.428 unità.

Per quanto riguarda la produttività, essa è evidente che sia un punto di forza di Alitalia. Infatti, 1 dipendente Alitalia muove 2.200 passeggeri, contro 900 passeggeri a dipendente in Lufthansa, pari a circa il 40% del valore del gruppo Alitalia. Ciononostante, il valore dei ricavi per dipendente Alitalia è solo il 7% in più rispetto a Lufthansa, 310.000 euro Alitalia contro i 290.000 di Lufthansa.

E' possibile che questi rapporti possano essere inficiati da un ricorso maggiore di Alitalia al lavoro esterno, spostando costi nell'aggregato servizi, ma tale ipotesi non spiega un gap così elevato. Anzi,

in un'ottica industriale il lavoro esternalizzato è utilizzato come punto di forza per ottenere maggiore flessibilità contrattuale.

Dunque, il costo del lavoro di Alitalia per circa 12.500 dipendenti - 22.000 fino a pochi anni fa - si attesta intorno al 17%, su base bilancio 2015, con salari in linea se non al di sotto di quelli delle altre compagnie europee anche low cost.

12.500 dipendenti tutti altamente qualificati che rappresentano una risorsa insostituibile dell'Azienda in tutte le diverse declinazioni volo e terra, su cui fondare una sana competizione di mercato basata oltre che sul costo del biglietto, sulla sicurezza, sulle competenze tecniche, sulla qualità, sul confort, sulla professionalità, sulla capacità di accoglienza e di assistenza del passeggero, fattori determinanti per la crescita dei passeggeri. Tutte qualità di cui il personale Alitalia è ampiamente dotato e lo sta dimostrando nei fatti in questa nuova fase dell'azienda, in cui repentinamente è migliorato il fatturato già con poche ma opportune iniziative commerciali ed organizzative commissariali.

In sostanza Alitalia è una compagnia che è stata gestita male, ma nonostante questo ha in sé fondamentali che le permettono un facile rilancio, come dimostrato dall'alto numero di manifestazioni di interesse,

I tre Commissari straordinari, nell'audizione della scorsa settimana, a questa Commissione hanno indicato in tre elementi i fattori che determinano il buon funzionamento dell'Azienda:

Piano industriale

Organizzazione

Cultura cioè clima lavorativo.

Su questo non possiamo che essere d'accordo, e non formalmente ma dando a nostra volta un contributo sostanziale.

Partiamo dalla cultura. Le cattive condizioni di salute del clima lavorativo hanno trovato massima espressione nell'esito del referendum che ha preceduto l'avvio delle procedure di Commissariamento straordinario dell'Azienda. Alla luce di un Piano industriale non credibile e dopo 4 mesi di incontri in azienda con una rappresentanza datoriale accanitamente rigida sulle proprie posizioni di tagli a salari e occupazione, si era giunti all'alba del 14 aprile allo stop di Governo e azienda, cristallizzando tutto ciò a cui si era giunti fino a quel momento in un Verbale di confronto. Uno stop nato dal diktat unilaterale degli azionisti istituzionali, indifferenti ad una trattativa che

cominciava ad accorciare le distanze tra le parti. In quelle condizioni, non c'è stata altra scelta possibile che lasciare la parola a tutti i dipendenti Alitalia, perché ognuno esercitasse il proprio diritto di esprimersi su scelte di così profondo coinvolgimento di vita personale e familiare, presente e futura. Da qui la nostra scelta convinta come Ultrasporti di lasciare la libertà di voto, senza chiusure ma continuando la riflessione critica interna ed esterna.

Nella consultazione ha prevalso la sfiducia verso quel management che con reiterate scellerate scelte stava facendo tracollare l'azienda, senza riuscire a trovare alcun rimedio se non un piano industriale con profili di dubbio sviluppo industriale fondato sulla sabbia; come Ultrasporti senza tentennamenti lo aveva stigmatizzato fin dalla sua presentazione.

Quel Piano, privo di una strategia di ripresa industriale e di allargamento dei ricavi, che prevedeva una riduzione della flotta e posticipava nel tempo l'ingresso di nuovi più capienti aerei contraddicendo l'esigenza di posizionarsi con urgenza in un mercato fortemente contendibile, che ha bisogno di risposte rapide per non essere emarginato, appariva funzionale al mero risparmio di breve periodo piuttosto che all'investimento. Esso indicava come unica via percorribile l'abbattimento dei costi, e nemmeno di quelli che hanno determinato il dissesto economico dell'azienda, ma degli unici costi che rappresentano uno dei principali punti di forza di questa azienda di trasporto aereo internazionale oltre che domestico ed asset strategico del Paese: quelli del lavoro.

Un punto pregiato di forza quello del lavoro, che già nel 2014 aveva subito oltre 2.000 tagli di personale e aveva versato oltre 30 milioni di euro in contributo salariale per la ripresa di quella che avrebbe dovuto essere negli enunciati la compagnia a 5 stelle e che in dicembre scorso quel management aveva insensatamente cercato di colpire, disdettando unilateralmente il CCNL, decisione poi ritrattata per gli evidenti contrasti e conflitti che aveva scatenato.

Durante la pessima gestione Ethiad, in azienda tra i dipendenti si è esteso senza soluzione di continuità un profondo senso di frustrazione e di ingiustizia, con evidenti segnali di disaffezione che già in gennaio come Ultrasporti avevamo denunciato, lanciando l'allarme sull'esodo dei piloti Alitalia (al momento ce ne risultano 37) verso altre compagnie, che intanto opportunisticamente lanciavano sul mercato numerose e sostanziose offerte. Fenomeno che al momento permane e che rappresenta una forte criticità che deve essere affrontata immediatamente, agendo su un incremento del volato, che è la voce variabile del reddito del personale di volo, con una migliore

organizzazione del lavoro e dei voli, e su reali prospettive di sviluppo dei voli domestici e soprattutto dei collegamenti di lungo raggio intercontinentali, al momento in numero troppo esiguo, che necessitano di un forte rilancio nell'interesse della compagnia come del Paese. Questo i Commissari lo hanno capito, iniziando a pianificare l'apertura di nuove rotte intercontinentali come la Nuova Delhi, la Malè e la Johannesburg che si aggiungono allo sviluppo della San Francisco e della Los Angeles, con nostro pieno apprezzamento.

Se apprezziamo la condivisione raggiunta sul mantenimento delle attuali condizioni normative e salariali del personale, confermando l'attuale contratto di lavoro fino al 31/10, non possiamo essere altrettanto soddisfatti per l'esito delle procedure che verte sull'adeguamento dell'organico, mediante accesso dei lavoratori alla Cigs. Ora, dopo gli incontri di queste ultime settimane, per il personale navigante andranno in Cigs a rotazione 190 unità tra il personale tecnico e 340 tra quello di cabina, mentre per il personale di terra andranno in Cigs 828 unità, di cui purtroppo 317 in Cigs a zero ore.

Siamo convinti che la Cigs a zero ore doveva e poteva essere evitata per questi 317 lavoratori del personale di terra, che ora hanno la prospettiva non solo di essere estromessi dall'azienda, ma di una vera e propria espulsione dal mondo del lavoro se non saranno subito e per tutti adottati strumenti di politica attiva. Chiediamo, quindi, a questa Commissione un supporto nella vigilanza che noi faremo, affinché questi lavoratori siano tutti coinvolti in un processo di formazione e riqualificazione professionale che li inserisca in nuove realtà, senza escludere la stessa Alitalia, attraverso una riconsiderazione organizzativa delle forze a tempo determinato prese in carico dall'azienda per i picchi.

I primi risultati delle manifestazioni di interesse confermano quanto la Ultrasporti ha sempre sostenuto in tutte le sedi, e cioè che Alitalia fosse una compagnia appetibile.

Su questo richiamiamo l'attenzione del Parlamento contro la distruzione di una entità aziendale (cd. spezzatino) così come la cessione a Fondi finanziari speculativi, orientati al profitto di brevissimo termine e non a quello di lungo periodo capace di sviluppare consistenti esternalità anche per il Paese.

Come Ultrasporti riteniamo che la scelta debba essere fatta tenendo conto dell'esigenza di salvaguardare questo asset strategico del Paese nella sua interezza, prendendo in considerazione partner industriali di settore, che possano supportarla a crescere e coniugando questa scelta con un cambio radicale di governance. All'uopo, riteniamo che sia necessario, per garantire un processo di

vero sviluppo e salvaguardia dell'azienda, introdurre una forma di azionariato da parte dei lavoratori e dello Stato ed un modello di governance aziendale duale, così come adottato dalle compagnie di bandiera europee Lufthansa e Air France KLM, differenziando e separando il ruolo di gestione quotidiana della compagnia da quello di controllo a salvaguardia degli asset e del patrimonio dell'azienda.

Tale scelta deve essere agganciata ad un Piano industriale di sviluppo che abbia come fondamento alcuni elementi, che come Ultrasporti abbiamo individuato con il nostro Progetto chiamato non casualmente Certezze, in allegato a questo scritto.

In breve, riteniamo che salvare Alitalia e svilupparla è possibile e realistico se le decisioni saranno orientate su 4 elementi portanti:

- 1) gestione più oculata e che conti sulle proprie forze interne, con cui dare certezze al mercato e agli investitori basate sull'equilibrio economico-finanziario ottenuto con l'eliminazione dei sovra costi, di cui non fa parte il lavoro;
- 2) sviluppo industriale e commerciale che aumenti i ricavi;
- 3) certezza del costo riguardo il lavoro per almeno tre anni senza tagliare i salari, ma recuperando in efficienza;
- 4) introduzione del modello duale con l'ingresso dei lavoratori nel capitale di impresa con quote di minoranza, prevedendo altresì come lo Stato possa esserne coinvolto, e con la creazione di un Consiglio di sorveglianza o vigilanza, del quale fa parte la rappresentanza dei lavoratori, distinto dal CdA.

Non sono però ineludibili le condizioni di contesto. A tutto ciò, infatti, è necessario associare una profonda riflessione e una serie di conseguenti iniziative sulla situazione generale in cui il trasporto aereo lavora nel nostro Paese. A differenza dei principali Paesi competitor, in Italia abbiamo liberalizzato e privatizzato senza alcuna regola, creando sacche di dumping sociale che trova principale espressione nell'organizzazione delle compagnie low cost che non solo si avvantaggiano di contributi regionali sulle loro rotte internazionali e non pagano le tasse per il fatturato domestico prodotto in Italia, ma applicano contratti di lavoro non riconosciuti in Italia disagevoli per i dipendenti, soprattutto per quegli italiani a bordo degli aeromobili Ryanair. Infatti, nonostante essi siano basati sul nostro territorio nazionale ed espletano le proprie prestazioni in Italia, sono sottoposti ad una sorta di distacco simulato ed assunti con contratto di lavoro irlandese che li assoggetta alla legislazione fiscale e del lavoro di quel Paese. Se a ciò si aggiungono le forme di

sostegno finanziario che la compagnia riceve dai nostri enti locali, emerge una allarmante situazione di grave negazione delle prestazioni sociali minime dei lavoratori del comparto e con pregiudizio della concorrenza leale tra vettori. Analoghe irregolarità sono state già accertate anche in Francia e in Belgio. Anche l'avvocato Generale della Corte di Giustizia si è espresso chiedendo ai Giudici di garantire l'applicazione della legge nazionale dello Stato in cui viene svolta normalmente l'attività lavorativa.

Più in generale, la vicenda Alitalia richiama l'attenzione sulla necessità nel nostro Paese di accelerare una politica dei trasporti complessiva, fatta innanzitutto di regole necessarie a garantire l'equilibrio e i diritti in un mercato così aperto e competitivo e sulla realizzazione di modelli di trasporto intermodale, che non escluda, come successo finora, il trasporto aereo come fosse un corpo indipendente dal resto, ma lo integri a partire da collegamenti ferroviari diretti con gli aeroporti strategici o di interesse nazionale, soprattutto per i due aeroporti hub intercontinentali di Roma Fiumicino e di Milano Malpensa, che dovrebbero essere collegati direttamente con l'Alta Velocità.

A tratto generale, sia pertanto colmato l'attuale gap infrastrutturale e di connettività tra i vari nodi logistici, condizione ineludibile per uno sviluppo armonico del Paese e per valorizzare opportunamente i nostri punti di forza attraverso una rete di collegamenti materiali ed immateriali, che rendano accessibile al mercato le varie imprese del nostro tessuto produttivo.

Con queste considerazioni non possiamo non richiamare l'attenzione ad un sistema di regole più accorte alla concorrenza ed alla tutela sociale dei lavoratori del settore e dell'indotto, anch'esso in forte difficoltà.

In conclusione, Uiltrasporti ha lottato perché Alitalia sia considerata un'azienda essenziale per lo sviluppo del Paese, la cui gestione non può essere lasciata ad appetiti di breve termine.

Roma, 21 giugno 2017