

# VOLERE VOLARE

## seagirls versus seahandling

*Matteo Paulli · Massimo Zappa*

Ecco un *incipit* giusto per l'epifania del Santo.

Tutto ebbe inizio nell'ottobre del 2004, quando 21 *hostess*, vestite di tutto punto con la divisa Sea Handling Spa, bussarono alla porta del Punto San Precario nel centro sociale Pergola, a Milano, chiedendo assistenza legale o più semplicemente: AIUTO!

Dopo aver stipulato numerosi contratti a tempo determinato (il primo risaliva al 2001) e dopo aver ricevuto altrettante promesse di regolarizzazione, l'azienda aveva comunicato loro che alla scadenza dell'ultimo contratto le avrebbe definitivamente lasciate a casa. E così era successo.

Un piccolo passo indietro

Figlia dell'incontrollata diaspora speculativa delle privatizzazioni anni '90 e ponte della frammentazione dei diritti dalle finte Spa alle finte cooperative, Sea Handling Spa è una delle tante società del gruppo Sea, il gestore aeroportuale degli scali di Linate e di Malpensa. Sea è responsabile di servizi degli aeroporti come il coordinamento di scalo, i sistemi informativi e di informazione al pubblico sulla base delle indicazioni fornite dalle compagnie aeree, la vigilanza e la fornitura di servizi commerciali attraverso concessioni a terzi. A Sea competono inoltre la progettazione, costruzione e manutenzione delle infrastrutture e degli edifici aeroportuali di Linate e Malpensa e in altri aeroporti all'estero.

Fanno parte del gruppo Sea le seguenti società:

- **Sea Handling:** in seguito alla liberalizzazione del mercato dei servizi a terra, ormai in regime di libera concorrenza, Sea ha costituito Sea Handling, operativa dal primo giugno 2002. La nuova società del gruppo Sea fornisce a diverse compagnie servizi come biglietteria, *check-in*, imbarco e sbarco dei passeggeri, carico e scarico dei bagagli, delle merci e della posta, assistenza agli aerei per la pulizia e per le attività necessarie durante la loro sosta. La società è partecipata al 100%.
- **Mle - Malpensa Logistica Europa:** società di *handling* per il settore cargo, promuove in Italia e all'estero attività volte alla crescita del traffico merci e provvede allo sviluppo e alla gestione delle attività di logistica merci, attività intermodale, prestazione di servizi ai vettori, attività di gestione di beni immobili e mobili prevalentemente in ambito aeroportuale. La società è partecipata al 49,9%.
- **Malpensa Energia:** società che progetta, costruisce e gestisce impianti energetici di cogenerazione per la fornitura, la produzione e la cessione di energia elettrica e termica. Ha in subconcessione la gestione delle centrali di cogenerazione degli aeroporti di Malpensa e Linate. La società è partecipata al 100%.
- **Consorzio Malpensa Costruction:** fornisce a Sea attività di *construction management* relative alla realizzazione dei lavori di ampliamento, ammodernamento e riqualificazione dell'aeroporto di Malpensa Terminal 1. La società è partecipata al 51%.
- **Sacbo:** società di gestione dell'aeroporto di Bergamo Orio al Serio. Sea detiene il 30,98% del capitale sociale.
- **Cid Italia:** ha in subconcessione negli aeroporti di Linate e Malpensa l'attività di edicole e di vendita di diversi prodotti merceologici. La società è partecipata al 40%.
- **Dufrital:** gestisce i principali spazi commerciali presso gli scali di Linate e Malpensa. La società è partecipata al 40%.
- **Aeropuertos Argentina 2000:** ha in concessione la gestione di 33 aeroporti argentini. La società è partecipata al 10%.

- Disma: ha in subconcessione l'organizzazione e la gestione di impianti per lo stoccaggio di carburante aereo a Malpensa e per la distribuzione di carburante aereo sul piazzale aeromobili di Malpensa. La società è partecipata al 18,7%.

### Ed ecco le *SeaGirls*

Ma torniamo alle lavoratrici che si rivolsero al Punto San Precario di Milano (che di seguito chiameremo con il nome di battaglia *SeaGirls*). Avevano sottoscritto con Sea Handling Spa una decina di contratti a tempo determinato a testa tra l'aprile 2001 e il gennaio 2005. Tutti i contratti — a eccezione dell'ultimo — erano stati stipulati ai sensi dell'art. 2 del Dlgs.n. 368/01 riguardante la disciplina aggiuntiva per le aziende esercenti i servizi aeroportuali, secondo cui:

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Detta norma, se poteva avere una sua tenuta sistematica nella versione originaria contenuta nella L. 56 del 1987, aveva più ragion d'essere in

seguito alla Direttiva 1999/70/Cee del 28/6/99, ricettiva dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati), dall'Unice (Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea) e dal Ceep (Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica). La direttiva sancisce la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per prevenire abusi ha espressamente vietato, con la clausola 5, la successione di contratti in assenza di uno dei seguenti limiti: ragioni oggettive, numero massimo di contratti, durata massima.

Pertanto, fissato il fondamentale baluardo europeo, l'art. 2 del Dlgs 368/01 non aveva più ragion d'essere, perchè privo di giustificazione temporanea oltre che privo di un numero massimo di contratti e di durata massima (la norma parla di "ogni anno"), con conseguente necessità di interpretare detto articolo 2 in relazione al precedente articolo 1 e quindi con obbligo di specificare e giustificare le ragioni temporanee determinanti il rinnovo del contratto.

Ma la soluzione del caso delle *SeaGirls* sarebbe poi risultata ancora più facilmente intelligibile per il giudicante, poiché l'ultimo dei dieci contratti a termine era stato invece stipulato ai sensi dell'art. 1 del Dlgs 368/2001, ma con una "causale" del tutto astratta e stilistica, oltre che incompatibile con il pregresso utilizzo dei lavoratori per asseriti e in veritieri fini stagionali:

Garantire i servizi di registrazione imbarchi a fronte di un incremento di attività che non è possibile considerare stabile visti i processi di ristrutturazione che coinvolgono i sistemi aeroportuali, dei quali è parte anche la progressiva liberalizzazione dei servizi di *handling*.

(Peraltro la liberalizzazione del servizio risaliva al 2002, mentre i contratti di lavoro erano stati stipulati nell'ottobre del 2004.)

Invero, le espressioni utilizzate erano astratte e impalpabili, prive dell'indicazione di alcuna sostanziale ragione giustificante la necessità di

apporre un termine al contratto di lavoro delle ricorrenti. In concreto, “processi di riorganizzazione” non significava nulla; l’espressione era ancor più insignificante in relazione alla successiva “ai sistemi aeroportuali”, indicati vacuamente nel loro complesso e neppure con riferimento all’aeroporto di Malpensa. Incomprensibile era poi l’espressione “progressiva liberalizzazione dei servizi di *handling*”.

Ma non occorre essere degli esperti giuslavoristi per accorgersi che quella formula arrotata, vuota, sfuggente, serviva solo a dissimulare in modo maldestro una verità diversa; eppure la dissimulazione era dolosamente sfuggita alla distratta attenzione del sindacalismo tradizionale presente in azienda, ben nascosta nel muro mediatico eretto a difesa dell’ineluttabilità del destino precario.

E dunque, posto che la necessità aguzza l’ingegno, le *SeaGilrs* furono ben più attente: intuirono una qualche irregolarità nella situazione contrattuale propria e degli altri 300 lavoratori aeroportuali.

La loro arguzia era stimolata dal contesto lavorativo con cui si dovevano quotidianamente confrontare. In quel periodo, grazie all’utilizzo improprio della stagionalità unito a un’efficace e accerchiante operazione di *marketing*, la Sea manteneva in servizio centinaia di lavoratori con ripetuti contratti a termine facendo leva sui picchi stagionali. Ogni lavoratrice finiva in pratica per lavorare in media dieci mesi l’anno. Del resto, si sa, l’Italia è un paese di viaggiatori. Alcuni viaggiano lungo le rotte del lieto turismo. Altri viaggiano di contratto in contratto e di lavoro in lavoro, seguendo rotte certamente meno piacevoli ma altrettanto avventurose.

La Sea dunque (e come la Sea poi anche le altre società di *handling* entrate in aeroporto, quali Aviapartner, Ata Handling, Glob Ground) si garantiva le stesse prestazioni di una lavoratrice a tempo indeterminato senza assumersene gli oneri. Ma non solo: aveva di fatto reso impossibile ogni rivendicazione e ogni conflitto. In questa situazione, infatti, si sarebbe corso il rischio di essere scaricati in ogni momento. Un ricatto durato quanto il rinnovo di undici contratti consecutivi e

pesante quanto l'angoscia di una speranza che muore e rinasce, di una frustrazione che decolla e atterra, infinite volte.

Purtroppo un simile livello di precarizzazione non sarebbe stato possibile senza la collusione dei sindacati, i quali operano tuttora come ufficio del personale della Sea, salvo qualche eccezione rappresentata dai sindacati di base. Non solo non avevano opposto alcuna resistenza all'utilizzo indiscriminato dei contratti a tempo determinato, ma avevano anche negato fino alla fine che i malumori e le rivendicazioni dei lavoratori potessero essere legittime e giustificate.

Tuttavia non avevano fatto i conti con le *SeaGirls*. Nel luglio del 2005 il Punto San Precario depositò al Tribunale di Busto Arsizio i ricorsi con i quali le lavoratrici chiedevano in via principale che venisse accertata e dichiarata l'inefficacia e/o la nullità e/o l'illegittimità dell'apposizione di termine finale a ciascuno dei contratti intercorsi tra le lavoratrici medesime e l'azienda, nonché che venisse ordinato alla Sea Handling l'immediato ripristino a tempo indeterminato del rapporto e il pagamento delle retribuzioni nel frattempo maturate.

Il 13 marzo del 2006, il Tribunale di Busto Arsizio accoglieva il ricorso, reintegrando le lavoratrici in azienda. Purtroppo l'euforia non sarebbe durata a lungo. La Sea Handling procedette sì al reintegro delle lavoratrici, ma ne dispose anche l'immediato trasferimento presso l'aeroporto di Milano Linate. Il trasferimento era evidentemente una ritorsione e aveva lo scopo di evitare che anche altri lavoratori in servizio a Malpensa agissero per ottenere l'accertamento dell'illegittimità dei termini apposti ai loro contratti di lavoro.

Il trasferimento recava un grave danno alle *SeaGirls*, per la maggior parte residenti in provincia di Novara e destinate a sorbirsi più di cento chilometri d'auto al giorno per raggiungere Linate.

A tal proposito è importante sottolineare che le lavoratrici cercarono sostegno anche nelle associazioni sindacali presenti in azienda, le quali nonostante l'evidente natura ritorsiva dell'atto posto in essere da Sea, assunsero una posizione a dir poco pilatesca. Contro il provvedimento

di trasferimento venne immediatamente proposto un ricorso ex art. 700 Cpc, che in prima istanza venne rigettato.

Nel frattempo, nonostante la rappresaglia dell'azienda, la voce relativa all'illegittimità dei contratti a termine si era ormai ampiamente diffusa e i sindacati di base cominciarono a impugnarli davanti all'autorità giudiziaria. Seguì un'emorragia di cause che coinvolse gran parte dei lavoratori a tempo determinato addetti al servizio imbarco, e non solo, dell'aeroporto di Malpensa.

La vicenda delle *SeaGirls* trovò comunque una soluzione positiva attraverso un accordo giudiziale con il quale la Sea Handling ritrasferì le lavoratrici presso l'aeroporto di Malpensa, dove tuttora lavorano.

Finalmente l'assunzione: ma a quale livello del Ccnl?

Come si accennava, dopo l'azione promossa da 21 lavoratrici tutti i lavoratori precari agirono per ottenere la conversione del loro contratto a termine in un contratto di lavoro subordinato. Nel giugno del 2008, Sea Handling ha sottoscritto un accordo promosso dalla Cub con tutte le associazioni sindacali presenti in azienda — ormai costrette a ritrattare la prolungata connivenza omissiva e a inseguire cercando con ogni mezzo di ricostruire consensi ormai persi — con il quale si impegnava a stabilizzare nell'arco di 24 mesi la posizione contrattuale di oltre duecento lavoratrici e lavoratori a tempo determinato.

Sintetizzando la vicenda potremmo dire che in 21 sono partite ed in duecento sono arrivati. Sono poi seguite azioni singole nei confronti di tutti gli *handler* presenti a Malpensa e a Linate, con cui altre decine di lavoratori, precari di breve-medio corso, hanno ottenuto dignitosi risarcimenti in denaro.

Ma la storia di San Precario all'aeroporto di Malpensa è lungi dall'esser finita. Nell'estate del 2008, 220 lavoratrici e lavoratori dipendenti di Sea Handling si sono rivolte nuovamente al Santo e ai suoi umili legulei per ottenere giustizia. Questa volta i lavoratori lamentavano il fatto che sebbene sin dall'assunzione avessero continuato a svolgere

delle mansioni comprese nel terzo livello del Ccnl e fossero ormai in servizio da circa dieci anni, erano allo stato inquadrati nel quarto livello del Ccnl, con conseguente mancato riconoscimento delle relative spettanze retributive.

L'azienda, con il gioco delle tre carte o meglio dei 5 contratti aziendali integrativi e la complicità dei sindacati, era riuscita a porre una serie di illegittimi paletti (in deroga alla contrattazione nazionale) al conseguimento del corretto inquadramento contrattuale. Paletti che di fatto non spostavano minimamente le ragioni dei lavoratori e che avevano fatto risparmiare alla Sea qualche milione di euro.

I lavoratori avevano sin dall'inizio del rapporto di lavoro svolto tutti i molteplici compiti tipici di un assistente di terra: dalla predisposizione dei documenti all'accettazione passeggeri, dalla registrazione all'emissione della carta di imbarco, dall'assistenza alle operazioni di sbarco all'assistenza ritiro/transito bagagli, dall'assistenza clienti all'assistenza minori non accompagnati, la cancellazione dei passeggeri in transito dagli altri voli previsti in ritardo, l'assorbimento di passeggeri in attesa per temporanea carenza di posti sul volo e relativa registrazione sul volo, la cancellazione dei passeggeri che non hanno effettuato il *check-in* dal contatore dei prenotati...

Anche in questo caso, prima di rivolgersi al Santo le lavoratrici avevano chiesto l'intervento dei sindacati per regolarizzare il proprio livello contrattuale. E anche questa volta il silenzio fu l'unica risposta. Come descrivere l'atteggiamento dei sindacati...

Nella bassa brembana era usuale raccontare semplici storielle ai bimbi, alcune divenute perle di saggezza popolare, in modo da spiegare differenze altrimenti incomprensibili. Ad esempio la differenza fra ritardo e ritardatario era spiegata brevissimamente dicendo che il primo era la conseguenza del gesto e differisce dal secondo termine perché indica chi lo compie. Mentre la differenza fra ritardatario e ritardato sta nella costanza del ritardo. La conseguenza di un gesto, di una stessa persona, per sempre.

La risposta dei lavoratori, diversamente di quella dei sindacati, fu immediata. Nel giugno del 2009 vennero depositati i ricorsi avanti il Tribunale di Busto Arsizio: i dipendenti Sea chiedevano che venisse accertato e dichiarato il loro diritto all'inquadramento nel terzo livello del Ccnl Aeroportuali con conseguente condanna dell'azienda al pagamento in loro favore delle relative differenze retributive. La causa era fondata sulla corretta lettura del contratto collettivo, fino ad allora ostinatamente trascurata per due lustri da azienda e sindacati. Il contratto collettivo aeroportuali consentiva la progressione in carriera addirittura attraverso tre canali alternativi, due legati all'esercizio di molteplici funzioni e quindi legato all'ampiezza della professionalità, e l'altro connesso all'anzianità di servizio.

In primo luogo l'art. 11, punto 4, del Ccnl Aeroportuali del 1992 dispone che debbano "inoltre" appartenere al terzo livello:

Gli addetti di scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del livello IV, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti *pax* di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, *lost & found* bagagli, centraggio AA/MM, assistenza AA/MM (rampa). L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecniche-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

Dunque, il requisito per ottenere l'inquadramento nel terzo livello avrebbe dovuto essere per i lavoratori appartenenti a tale categoria quello relativo all'"avere conseguito più ampia e specifica capacità professionale" che serva (cfr. l'espressione *tale da*, sinonimo di *in modo*

da) a svolgere “più” funzioni (nemmeno tutte, dunque; ne bastano due) “tra” quelle elencate.

In secondo luogo rientrano nel terzo livello (così prosegue l’art. 11, punto 4, Ccnl Aeroportuali):

Gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa e autonomia nell’ambito delle procedure inerenti l’attività del settore di appartenenza. [...] A titolo esemplificativo si conviene che appartengano a questo livello [tra gli altri] l’addetto relazioni clientela.

Tale parte del contratto individua a sua volta come rientrante nel terzo livello contrattuale una particolare tipologia di lavoratori, costituita da coloro che possiedano una professionalità connotata dai requisiti di “elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze”, nonché da quelli di “ampia iniziativa e autonomia nell’ambito delle procedure”. E le attività svolte dai ricorrenti rientravano assolutamente nel novero dei lavori da svolgersi con i suddetti requisiti: anche se considerati singolarmente, tali compiti sono caratterizzati da ampia iniziativa e autonomia nella soluzione dei più svariati e improvvisi problemi dovuti alla gestione del passeggero, per cui gli impiegati non possono che attivarsi immediatamente con propria prontezza e capacità, e senza attendere ordini da chicchessia (pena, altrimenti, il blocco dell’intero processo produttivo).

In terzo luogo l’art. 11, punto 4, ultima parte, del Ccnl Aeroportuali prevede un’ulteriore modalità di accesso ed inquadramento nel terzo livello, disponendo che:

L’attribuzione del livello III avverrà previo accertamento dell’idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. di scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente — acquisito secondo quanto previsto nella nota 8 del successivo punto 5) — e che siano in pos-

sesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Anche detti requisiti erano pacificamente in possesso dei lavoratori: diploma e lingue straniere erano state verificate al momento dell'assunzione, l'anzianità era invece maturata anno dopo anno.

Diverso caso rispetto a quello delle *SeaGirls*, ma stesso panorama: una norma violata per anni alla luce del sole e nessuno che interviene. E stesso epilogo: lavoratori abbandonati e disperati che si muovono da soli, San Precario che li assiste, sindacato che li insegue invano. Così, come avvenne per le vertenze riguardanti i contratti a tempo determinato, anche in questo caso dopo quasi due anni di cause e precisamente nel luglio 2010 l'azienda e le associazioni sindacali hanno sottoscritto un accordo con il quale hanno riconosciuto a ciascun lavoratore il terzo livello del Ccnl ed il 65% delle differenze retributive spettanti in ragione del mancato inquadramento superiore.

Ancora una volta la determinazione dei lavoratori che avevano deciso di attivarsi autonomamente e senza alcuna spinta sindacale ha costretto l'azienda a riconoscerne diritti.