

Contributo di

Cub Trasporti

9 settembre 2026



CONTRIBUTO CUB TRASPORTI AL PIANO DI SVILUPPO AEROPORTUALE 2029-2043 AEROPORTO INTERNAZIONALE DI BERGAMO - ORIO AL SERIO "IL CARAVAGGIO"

Dopo avere letto attentamente tutti i documenti e partecipato alle varie assise telematiche inerenti al piano di sviluppo aeroportuale, desideriamo porre l'attenzione sul seguente argomento, ovvero *la questione generale delle maestranze che operano presso il sedime aeroportuale*.

PRIMA LA SICUREZZA....

Un primo punto che dovrebbe essere di patrimonio "universale" è la questione della sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori ma anche di tutte e tutti coloro che usufruiscono dei servizi aeroportuali.

È prassi pressoché quotidiana che, soprattutto le operatrici di area check in, subiscano ogni tipo di violenza verbale e fisica per arrivare addirittura, in diversi casi, alla molestia sessuale. Questo tipo di atti è perpetrato da viaggiatori che si sentono liberi di sfogare le proprie frustrazioni contro donne indifese perché sole in turno e/o non protette da dispositivi di sicurezza adeguati.

Gli agenti di rampa sono sottoposti a stress psicofisici continui legati all'assenza di personale sottobordo e/o all'assenza di tutele adeguate riguardo agli agenti atmosferici, nonostante le continue segnalazioni.

Menzione particolare va dedicata al pronto soccorso aeroportuale a gestione privata quindi a pagamento(!), dove opera un solo medico che, spesso, non può assolvere al proprio compito vista la mole di criticità varie, legate sia agli utenti che alle esigenze di cura delle lavoratrici e dei lavoratori. Dal punto di vista operativo complessivo si segnala una carenza di personale diffusa che rende sempre più difficile mantenere non solo gli standard di sicurezza adeguati, ma anche un livello di servizio opportuno.

L' ECCELENZA LOMBARDA DEVE AVERE CONTRATTI ECCELLENTI

I lavoratori e le lavoratrici, a nostro avviso, sono i veri protagonisti che hanno reso possibile il raggiungimento dei tanti record sbandierati dai mass media provinciali, regionali e nazionali.

A fronte di questo estremo atto di generosità si dovrebbe procedere con un adeguato compenso economico e valoriale, la realtà è però ben lungi dall'essere tale.

Scorrendo la filiera delle varie società che utilizzano lo strumento degli appalti e sub-appalti al ribasso, si può notare un estremo livello di iper sfruttamento.

Non esiste un criterio definito chiaramente per passare da contratto stagionale a indeterminato.

Riteniamo opportuno condividere un dato alquanto bizzarro: se una operatrice/operatore si "azzardasse" a interrompere il rapporto di lavoro prima del termine "naturale" del contratto in essere, dovrebbe risarcire l'azienda del danno subito!!!

I contratti part-time, in uso folle e non a norma di legge non permettono ai dipendenti di arrivare alla fine del mese tantomeno di ipotizzare progetti futuri nonostante le maestranze consegnino la propria esistenza nelle mani delle rispettive direzioni aziendali.

Le lavoratrici in particolare, che raggiungono, dopo tanti sacrifici, l'agognato full-time (quasi fosse un "premio", non semplicemente il rispetto delle regole vista l'obbligatoria e necessaria turnazione) non sono in grado di gestire al meglio i tempi di lavoro e i tempi di gestione delle proprie famiglie.

Vengono citati, a puro titolo di esempio, i pochi casi sopra accennati che possiamo certificare con tutti i documenti e norme legislative a corredo; questi, sono comunque insufficienti nel descrivere la vera e propria giungla dei rapporti di lavoro giustificati da troppi anni all'interno delle varie società.

TUTELARE LE LAVORATRICI E I LAVORATORI IN LOTTA

Durante il nostro lavoro di informazione, formazione, consapevolezza e mobilitazione abbiamo sicuramente cominciato a portare diversi risultati, ma dobbiamo evidenziare un dato che riteniamo molto grave.

Durante gli scioperi nazionali e locali abbiamo riscontrato un pesante ostracismo da parte delle direzioni aziendali obbligando soprattutto gli stagionali a coprire “i buchi” dei lavoratori e delle lavoratrici, che hanno di volta in volta scelto di sostenere la mobilitazione.

Durante le ultime mobilitazioni, legate al rinnovo del contratto nazionale abbiamo, addirittura, riscontrato pesanti violazioni della legge 146/90 legate al dirottamento di velivoli provenienti da altri scali.

IL FUTURO È INUTILE SE IL PRESENTE NON ESISTE

Ci rendiamo conto di essere l'unica organizzazione molto critica della situazione aeroportuale attuale, ma è anche vero che, insieme a tante lavoratrici e tanti lavoratori, desideriamo che “Il Caravaggio” ritorni ad essere, in poco tempo, il fiore all'occhiello di tutta la comunità locale.

Questo risultato sarebbe facile da raggiungere, probabilmente in pochi mesi, solo se non si considerasse lo scalo un pianeta a sé stante, ma se si attuassero gli standard operativi e di sicurezza anche solo dei famosi scali vicini. È davvero impossibile che la mission diventi lo strumento di crescita di tutto il tessuto sociale provinciale a partire da chi con sacrificio porta avanti la vita dell'aeroporto?

Se, come pare si continua a considerare il sedime aeroportuale come una gallina dalle uova d'oro, capace di generare profitti per i soliti pochi, chiediamo di fermare tutti i progetti e riflettere sul tipo di sviluppo selvaggio che consegniamo alle future generazioni.