

La pagina sindacale

La situazione sindacale attuale sta provocando, all'interno del Forum Unione Piloti, un intenso dibattito su vari argomenti e su alcuni dettagli dell'accordo con l'azienda Gruppo Alitalia e, purtroppo tutto questo non offre molti spunti di carattere professionale. Quegli spunti che cerchiamo con il lanternino per riproporli sul nostro sito.

Il giorno 13 aprile 2002 in occasione dell'Assemblea annuale dei pensionati del fondo volo ho assistito ad un dialogo sconsolato tra due ex-presidenti dell'ANPAC, di quelli che hanno avuto in primo piano l'interesse della categoria, e le loro considerazioni sulla completa assenza della parte tecnica della rappresentanza sindacale dei piloti riguardo a molti preoccupanti segni di degrado del sistema aviazione nazionale, facevano tornare alla memoria altri impegni, altre lotte, altre capacità.

Vale la pena di ricordare ancora una volta, perché spesso menzionata su questo sito, una lunga lotta sindacale per l'adeguamento delle strutture dell'aviazione nazionale con specifica attenzione agli aeroporti.

Il Ministro dei Trasporti pro-tempore (1972), Oscar Luigi Scalfaro, decretò la necessità di far partecipare le professioni che erano in front-line, alla definizione delle priorità di intervento attraerso i Comitati Aeroportuali di Sicurezza Operativa. Ricordo anche l'azione dell'ANPAC del 1985 sull'aeroporto di Linate in occasione dell'inizio delle operazioni d'avvicinamento strumentale in Cat 3A.

L'ILS era un Face Standard, già trasformato in Cat 2, che per l'ulteriore upgrading in Cat 3A avrebbe dovuto superare il Mean Time Between Failures (MTBF) previsto dall'ICAO, vale a dire un periodo di almeno sei mesi continui di funzionamento senza avarie, ma questo periodo non era stato preso correttamente in considerazione (dall'AAAVTAG).

L'ente normativo, allora DGAC, attraverso il Servizio Navigazione di Civilavia tirò fuori, quale conoglio dal cilindro, una normativa ECAC che apparentemente consentiva di superare il problema. Dal momento che la soluzione sulla carta non era convincente, chiedemmo come Commissione Tecnica (di cui ero responsabile), una completa sessione di radiomisure da parte di un ente terzo che fu il reparto radiomisure dell'AMI di Pratica di Mare.

Comunque per oltre un mese l'ANPAC limitò a Cat 2 gli avvicinamenti in bassa visibilità a Linate.

Ed oggi di fronte a situazioni che hanno simili connotati si leva solo qualche disperata voce da Unione Piloti, che non riesce a mettere insieme risorse sufficienti a coprire esigenze di questo genere.

Altra considerazione sconsolante dei due ex-presidenti ANPAC era che molte responsabilità di questo dissesto andavano attribuite ad una certa gestione del loro ex-sindacato, entrato a man bassa nell'attività di spartizione degli incarichi, non limitata a quelli di compagnia, sui quali c'è il dibattito sui Forum, ma estesa all'amministrazione nazionale.

D'altra parte conservo ancora la lettera autografa (21 aprile 1997) di un altro presidente ANPAC [che in un altro articolo un gruppo di comandanti anziani chiamò "L'Imperatore"],

<http://www.airmanshiponline.com/fall2000/16-l%27impero%20colpisce%20ancora.htm>

che in seguito al mio rifiuto di far parte di una "banda", mi dimostrò il suo disappunto sostenendo a favore del "capo designato della banda" che: «...le frequenti e approfondite conversazioni che ho avuto con lui mi hanno lasciato un'ottima impressione, per la competenza e per una certa gradevolezza con cui egli argomenta...».

Tanto è vero che facendo *"Il punto della situazione"* nell'opuscolo omonimo pubblicato dall'ANPAC in quel periodo, lo stesso presidente, alla voce sicurezza del volo, scriveva:

«Il sistema attualmente più all'avanguardia e che sta diffondendo un vero e proprio standard in questo settore, è il BASIS sviluppato dalla British Airways e già acquisito da molti vettori nel mondo.»

Ottimo esempio di sponsorizzazione incrociata che ha prodotto molte falle nel sistema, falle che solo pochi monocoli in un mondo di cechi sono ancora in grado di vedere.

Forse fra qualche anno non li noterà più nessuno ma qualcuno deve pur conservarne la memoria nel caso che tali falle manifestino i loro effetti nefasti a lungo termine.

E allora a conclusione di questa edizione è giusto pubblicare la lettera di un amico che, tra quelle colte nel Forum UP, si addice molto bene al tema di fondo presente in ogni articolo.

Denunciare i furbi

Carissimi colleghi, in questi giorni si fa un gran parlare di incarichi, scelte aziendali, meritocrazia, inciuci, steering committee e così via. A dir la verità a me sembra tutto normale, come ho già più volte esposto e come mi accingo a ricordare a beneficio dei nuovi lettori.

La nostra azienda, non ce lo dobbiamo dimenticare, è inserita in un più ampio contesto che è quello della società italiana; ebbene più di qualcuno ne ha analizzato pregi e difetti a cominciare da Giuseppe Prezzolini il quale già nel 1917 scriveva che gli italiani si dividono in FURBI e FESSI e delineava le caratteristiche degli uni e degli altri:

- 1) il furbo è sempre in un posto che si è meritato non per le sue capacità, ma per la sua abilità a fingere di averle,
- 2) colui che sa è un fesso; colui che riesce senza sapere è un furbo,
- 3) i fessi hanno dei principi; i furbi soltanto dei fini,
- 4) non bisogna distinguere il furbo con l'intelligente: l'intelligente è spesso un fesso anche lui.

E così via.

Il Prof. Alberoni in un suo articolo apparso sul Corriere della Sera, intitolato "dove dominano i gruppi di potere vincono gli incompetenti" ci ricorda che in Italia non vi è giustizia morale intendendo questa come il riconoscimento dei meriti, come l'apprezzamento di chi vale e di chi si comporta in modo corretto rifiutando chi agisce in modo partigiano e disonesto.

Continua denunciando che esistono ancora troppe posizioni di privilegio create da gruppi politici e ideologici (io aggiungo sindacali) che favoriscono solo i propri affiliati, anche i più scadenti, anche i più corrotti e scartano sistematicamente coloro che non fanno parte del loro giro, qualunque sia il loro valore.

Termina affermando che l'unico strumento per far emergere e valorizzare le intelligenze e le capacità è il mercato cioè, aggiungo io, nel nostro caso una azienda privata.

Marcello Veneziani su "Il giornale" ribadisce quanto sopra esposto: analizzando un campione della classe dirigente italiana, li definisce "mezze calzette", "galleggianti vacuità che devono tutto alla carica che coprono", grazie al fatto che si sanno vendere, sanno questuare, si autocandidano con una promessa di servilismo futuro.

Arriva persino a sostenere che il requisito preferito per assurgere ai posti di comando è l'essere mezze calzette, l'assenza di qualità spiccate e di meriti; la bravura non serve a nulla, al più è una decorazione quando non sia eccessiva.

L'intelligenza è un'arma impropria, l'intelligente un disadattato.

I criteri privilegiati per la selezione prescindono dalla persona perché si riferiscono a un equilibrio, un gruppo da gratificare, l'individuo è funzionale anche se incapace, strategicamente utile anche se qualitativamente superfluo: egli ha passato la vita a sapersi piazzare, adulare, stringere alleanze strategiche, se non ha pensieri propri tanto meglio, potrà indossare i pensieri dei suoi referenti.

La loro polizza è essere sempre vice di qualcuno.

Considerazione finale (finalmente direte voi, ma vi ringrazio se avete avuto la pazienza di dedicarmi cinque minuti).

In questo modo ti passa la voglia di fare tutto, infatti sai che far bene, lavorare bene, dare il meglio non serve a niente, nessuno te lo riconoscerà: i premi, le promozioni, i riconoscimenti giungono per altre vie, in nome di altre valutazioni. Da ciò scaturisce una pericolosa conseguenza: il distacco e la diffidenza verso le fonti di potere e di sapere, la delegittimazione di ogni autorità perché non fondata sull'autorevolezza, di ogni potere perché non fondato sul prestigio e tutto ciò quando la nostra azienda chiede e ha bisogno della nostra massima collaborazione. Cessino quindi tutti questi clamori vacui, a meno che non si voglia e ci si organizzi per finalmente cambiare (anche se la vedo come una impresa titanica) questi metodi medioevali assai poco urbani e rispettosi dei valori ai quali tutti dovremmo fare riferimento.

Firmato: Massimo GIOVANNONI, un fesso, fiero però di esserlo.

Dopo aver letto e meditato ho inviato a Massimo Giovannoni la seguente email:

«Caro Massimo,

La lettera che hai proposto al Forum è in perfetta sintonia con una serie di articoli che sto preparando per la prossima edizione di **airmanshiponline.com**.

Gradirei la tua approvazione per poterla riprodurre sul nostro sito, piccola **nicchia di fessi da Oscar**.»

La pronta risposta è anch'essa degna di essere riprodotta perché, come potete vedere, noi "fessi" costituiamo una classe, un gruppo che ha comunque il dovere di denunciare i FURBI, affinché chi deve scegliere in una fase della propria vita da quale parte stare, sappia che strumentalizzare gli altri, forse gli porterà qualche vantaggio ma anche uno scarso livello di considerazione umana.

Ma, si dice, i furbi sono tali perché non si curano della considerazione degli altri.

Forse è vero ma è anche vero che non avranno amici, semmai alleati, e se gli alleati sono più furbi di loro, allora avranno vita dura.

Caro ACP

Sono assai lusingato che le parole da me espresse possano aver suscitato la Tua curiosità, avendo per Te una grande stima soprattutto per il tuo impegno nella Sicurezza volo, argomento che oggi vedo più che mai abbandonato.

A mio modesto parere il punto da cui ricominciare in questo campo è l'addestramento, essendo ormai dimostrato che la maggior parte degli incidents e accidents sono dovuti all'anello debole della catena flight operations: l'uomo.

Purtroppo negli ultimi tempi, ed ho esperienza personale di ciò, avendo svolto per undici anni le funzioni di istruttore e controllore sull'MD80 e di istruttore sul B747, forze estranee, se così si può dire, riconducibili allo scritto da me inviato, sono indebitamente intervenute a peggiorare la situazione.

Quando un istruttore, un controllore viene nominato sempre con maggior frequenza per motivi che nulla hanno a che vedere con l'esperienza, la professionalità, la preparazione; se pressioni vengono fatte per cercare di modificare il sereno giudizio di un controllo, significa che presto, come avevo già anticipato, le cose sarebbero irrimediabilmente peggiorate.

Il problema risiede nello stretto legame che ci deve essere tra autorità e autorevolezza: quando le due cose non si coniugano perfettamente nella stessa persona accade l'irreparabile.

Ricordo che l'autorità ci proviene dall'alto con l'attribuzione di un incarico, mentre l'autorevolezza scaturisce dalla tua persona, dal tuo carattere, dalla tua preparazione, dalla tua credibilità in breve dal tuo relazionarti con gli altri e da questi è sancita.

Conosco colleghi che non sarebbero comandanti nemmeno se indossassero un'uniforme tutta dorata con quattro strisce blu sulla manica, mentre altri sanno gestire egregiamente qualsiasi situazione anche in borghese!

Imporre una propria idea dall'alto, forti della propria carica, genera conflitti, condividere un'idea giusta genera sinergia. Attribuire incarichi alle persone giuste è dunque di primaria importanza, ma chi in azienda ha il dovere di fare ciò, da chi e perchè è stato messo in quella posizione?

E' giusto che non il sindacato, un comitato di probiviri, ma un solo dirigente di esso possa, senza alcuna preparazione in materia, e per di più obbedendo in mala fede a ben altri criteri che quelli sopra esposti, includere o escludere dalla lista questo o quell'altro collega?

L'unica sinergia che fino ad ora ho visto è quella di curare bene gli affari propri e dei propri amici.

Termino qui per non dilungarmi troppo su argomenti che penso siano comunque anche da Te condivisi; la mia compagnia è ALITALIA team la mia funzione è Comandante **rottamato** di B747, di anni 48 dopodomani.

Grazie ancora per il Tuo interessamento e sarò sempre a Tua disposizione per qualsiasi cosa. (naturalmente sei autorizzato a citarmi quando vuoi)

Massimo GIOVANNONI.

Grazie Massimo e auguri di buon compleanno
"Gli amici di nicchia"

Riflessione conclusiva

Spero che nessuno dei nostri lettori interpreti quello che diciamo come sterile contrapposizione tra diverse filosofie di vita e criteri di comportamento nel sociale. Sono convinto, tra l'altro, che in futuro chi possieda abile dialettica possa riuscire a dimostrare che il fine giustifica i mezzi, se a consuntivo i risultati gli daranno ragione.

In ogni caso i sistemi sociali sono troppo complessi per valutare a posteriori se certi comportamenti siano stati fattori positivi o negativi in termini di progresso, per questo è bene essere positivi, propositivi e finalizzati al miglioramento del sistema e non alla prevalenza individuale.

Questo non può che accelerare il progresso; sicuramente, favorisce quello culturale. Salire oltre il "terzo" gradino della piramide di Maslow, quella dei bisogni umani individuali, può essere nocivo per gli altri dal momento che, quasi sempre, è a scapito degli altri che si arriva al "quarto" gradino ed è, invece, dei veramente grandi, raggiungere l'apice.

p.s.: i buoni, alla fine, arrivano primi

<http://www.airmanshiponline.com/18sep2001/02-lbuoni%20arrivano%20primi.htm>

I gradini della piramide dei bisogni secondo Maslow:

- Aria, acqua, cibo.
- Libertà dal pericolo e dal dolore.
- Amicizia e amore.
- Status, prestigio, acquisizioni, dominio.
- Espressioni di capacità e talento.

