

## VERBALE DI ACCORDO

In data 3 giugno 2015 si sono incontrate la Società Alitalia - Società Aerea Italiana S.p.A. (di seguito "Alitalia") e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Fiumicino FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporto aereo.

### PREMESSO CHE

- l'Azienda, in coerenza con le disposizioni dei vigenti provvedimenti governativi e normativi volti a valorizzare l'incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione del lavoro, utili ad accedere ai benefici sia di natura fiscale che contributiva per i lavoratori, da ultimo il D.P.C.M. del 19 febbraio 2014 (pubblicato in G.U. n. 28 del 29 aprile 2014) e sue ss.mm.ii., nonché le Leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 e sue ss.mm.ii e in attesa degli ulteriori provvedimenti sul tema, intende ricercare nuove modalità operative mediante un impiego delle risorse che consenta il raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità aziendali anche in considerazione della dinamicità tipica del business di riferimento, presupposto essenziale per garantire le condizioni di sviluppo e di competitività dell'Azienda .
- In ossequio all'art. 2 – Parte Generale, del vigente CCNL del Trasporto Aereo, le Parti intendono valorizzare la delega che la contrattazione nazionale conferisce alla contrattazione di livello aziendale;

### LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. La premessa deve intendersi parte integrante del presente verbale di accordo;
2. Con riferimento a quanto previsto nel verbale di accordo sottoscritto in data odierna – sub "Polivalenza" – al personale a tempo indeterminato che effettivamente sarà impiegato con tale regime, viene corrisposto un importo lordo mensile omnicomprensivo e forfettario così distinto:

Figura professionale	Importo mensile lordo (€)
ROS	30
OPR	25
OUA	20

*Handwritten signatures and initials in blue ink on the left side of the page.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'Alitalia'.*

3. si introduce, a titolo di "retribuzione di produttività" per il personale indicato nell'Allegato "1" sotto riportato, un meccanismo di premio variabile, definito "Premio di risultato variabile Ground" che misuri gli incrementi di produttività e di qualità dei processi operativi dell'area di riferimento.
- a. Tale premio sarà funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la sua struttura sarà direttamente correlata alla misurazione degli stessi (vedi Allegato "1" che evidenzia gli indicatori, i target fissati a livello hub Fiumicino, il personale interessato e gli importi).
  - b. I target, correlati alla misurazione di elementi di produttività, saranno definiti in funzione delle priorità di contesto e degli obiettivi aziendali e saranno oggetto di confronto tra le parti.
  - c. Tale premio avrà vigenza a partire dal mese di luglio 2015 fino al dicembre 2015 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

Inoltre le parti si incontreranno nel mese di gennaio 2016 per valutare congiuntamente gli effetti applicativi di quanto contenuto nel presente accordo al fine di apportare ove necessario le opportune rivisitazioni

### CRITERI DI EROGAZIONE

L'erogazione del premio avrà cadenza mensile e verrà riconosciuta nel caso in cui vengano raggiunti entrambi gli obiettivi di cui all'allegato. L'effettiva erogazione avverrà il mese successivo a quello di consuntivazione dei target riportati. L'attribuzione del premio riguarderà tutto il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di erogazione dello stesso, appartenente ai profili di ROS, OPR, OUA.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso del periodo assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'm' and several illegible signatures]*

Ferma restando l'erogazione del premio nel caso di effettiva prestazione lavorativa nel mese di almeno 12 giorni, il valore dello stesso sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nel periodo di riferimento - ad esclusione delle ferie.

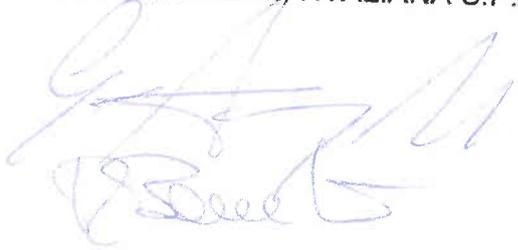
Nei confronti del personale assunto nel corso del periodo al quale si riferisce l'erogazione, il valore dell'importo del premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fatte salve le modalità di erogazione sopra esposte.

Gli importi di cui al presente accordo hanno natura omnicomprensiva, essendo stati calcolati comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali di retribuzione, ancorché indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

➤ DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

Le Parti ribadiscono e dichiarano che il premio introdotto nel presente accordo ed in attesa degli ulteriori provvedimenti sul tema, è rispondente e conforme alle condizioni stabilite dai vigenti provvedimenti governativi e normativi in tema di "contrattazione per la produttività", da ultimi il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013) ed il D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (pubblicato in G.U. n. 28 del 29 aprile 2014), nonché le Leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 e ss.mm.ii., nonché come ripreso dagli Accordi Interconfederali.

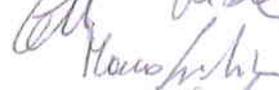
ALITALIA  
SOCIETÀ AEREA ITALIANA S.P.A.



FILT - CGIL



FIT - CISL



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



Allegato (1)

Target mensili dell'anno 2015	Bagagli smarriti/1000 pax.	Tempi riconsegna medi ultimo bagaglio del 90% dei voli (carta servizi ADR)
giugno	minore o uguale 17,3	NAZ: 26 minuti INT: 36 minuti
luglio / agosto / settembre	minore o uguale 35,4	NAZ: 26 minuti INT: 36 minuti
ottobre / novembre / dicembre	minore o uguale 20,8	NAZ: 26 minuti INT: 36 minuti

Figura professionale	Valore lordo mensile (€)
ROS	40
OPR	30
OUA	20