

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 ottobre 2014, a seguito degli ulteriori incontri intercorsi e delle richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali, è stata effettuata la consultazione sindacale relativa alla procedura avviata con comunicazione del 3 ottobre 2014 da parte di Alitalia Compagnia Aerea Italiana S.p.a. ai sensi degli artt. 4 e 24 della l. 223/1991 e degli accordi 12 luglio 2014. Sono presenti la Società Alitalia Compagnia Aerea Italiana e le OO.SS. FILT-CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTO AEREO.

Le Parti,

premesso che:

- i. con gli accordi del 12 luglio 2014 è stato convenuto il programma di gestione della crisi aziendale e degli esuberi (di seguito, gli "Accordi");
- ii. con accordo del 23 luglio 2014 stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stata definita, alla luce della gravemente negativa situazione finanziaria della Società, la conversione della CIGS per riorganizzazione aziendale, di cui agli accordi ministeriali del 26 febbraio 2014, in CIGS per crisi aziendale ex art. 1 l.223/91 ss.mm.ii. e D.M. del 18 dicembre 2002 per le Società Alitalia – Compagnia Aerea Italiana, Air One S.p.a., CAI First S.p.a., CAI Second S.p.A. e Alitalia Loyalty S.p.a, con decorrenza dal 1° luglio 2014 e sino al 28 febbraio 2015;
- iii. in applicazione degli Accordi, è stato successivamente previsto un trattamento integrativo a carico del Fondo competente volto a garantire un'estensione della durata della Mobilità/Aspi di ulteriori due anni, rispetto alle previsioni di legge, per i lavoratori coperti dalle prestazioni del Fondo competente, inclusi quindi i lavoratori del gruppo Alitalia – Compagnia Aerea Italiana, collocati in Mobilità/Aspi dal 1° luglio 2014;
- iv. con comunicazione del 31 luglio 2014 è stata avviata dalle Società Alitalia C.A.I e Air One S.p.A – secondo quanto convenuto negli Accordi del 12 luglio u.s. - una prima procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della l. 23 luglio 1991 n. 223 destinata ad accompagnare il programma di CIGS per crisi aziendale mediante la collocazione in mobilità di lavoratori individuati secondo il criterio della "non opposizione" ovvero pensionabili nell'arco temporale complessivo di fruizione di misure di sostegno al reddito per il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- v. in applicazione dei suddetti criteri, la Società ha complessivamente registrato n. 713 risoluzioni di rapporti di lavoro. In particolare le risorse, già individuate ai sensi della procedura di cui sopra, che accederanno ad un qualsiasi trattamento pensionistico nell'arco temporale sopra indicato sono pari a 143 (di cui 40 Personale Navigante Tecnico; 19 Personale Navigante di Cabina ed 84 Personale di Terra); le risorse individuate, in via volontaria, secondo il criterio della "non opposizione" sono pari a 570 (di cui 16 Personale Navigante Tecnico; 115 Personale Navigante di Cabina ed 439 Personale di Terra);
- vi. è stato portato a termine un programma di riqualificazioni interne verso l'area organizzativa Ground secondo quanto previsto negli Accordi ovvero più precisamente alla lettera A punto 4) dell'accordo quadro aziendale del 12 luglio. Per ciascuna posizione di lavoro per la quale sono state dichiarate eccedenze, il numero degli esuberi destinati alla collocazione in mobilità per effetto della procedura di mobilità avviata in data 3 ottobre è stato ridotto di un numero pari alle riqualificazioni effettuate;

- vii. inoltre, al fine di attenuare l'impatto sociale del processo di riorganizzazione: a) ai sensi degli Accordi, la Società si è attivata al fine di promuovere la ricollocazione presso soggetti terzi di parte del personale in esubero; b) è stato attivato il processo di selezione per le risorse che potranno essere temporaneamente impiegate in Etihad; c) si è convenuto di assorbire n. 250 esuberi del Personale Navigante di Cabina mediante il ricorso allo strumento del contratto di solidarietà difensiva;
- viii. con la presente intesa le Parti intendono definire le modalità applicative degli Accordi con la finalità - anche mediante l'attivazione di tutte le misure alternative finalizzate al contenimento dell'impatto sociale della riorganizzazione - di assicurare una dotazione organica coerente con le attuali esigenze organizzative e produttive pari, come già concordato, a complessive 11.036 unità;
- ix. il contenuto della comunicazione di avvio della procedura di mobilità ex l. 223 / 1991 del 3 ottobre 2014 è coerente con l'obiettivo di cui al punto che precede;
- x. nel corso dell'esame congiunto, ed in particolare in occasione degli incontri tenuti il 10, 13, 21 ottobre le Parti hanno approfonditamente esaminato le modalità attuative degli Accordi;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

A. PERSONALE DI TERRA

2. La Società, fermo restando quanto già convenuto negli Accordi in materia di preavviso, comunicherà la collocazione in mobilità, in successione nell'ordine prioritario di seguito indicato:

- a) indipendentemente dall'area organizzativa di appartenenza, a tutti coloro che, entro e non oltre il 30 ottobre p.v., comunicheranno la "non opposizione" alla collocazione in mobilità. A tal fine si conviene quanto segue: 1) le dichiarazioni di non opposizione saranno formalizzate con la apposita modulistica e consegnate nel termine indicato alla Gestione del Personale di riferimento; 2) la Società si riserva di valutare, per coloro che sono assegnati a posizioni di lavoro non dichiarate in esubero, la sussistenza di esigenze organizzative idonee a giustificare la collocazione in mobilità; 3) la ricezione della comunicazione di risoluzione del rapporto sarà seguita dalla sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale contenente la rinuncia ad impugnare la collocazione in mobilità e l'impegno della Società a corrispondere, a titolo transattivo e di incentivazione all'esodo, l'importo lordo omnicomprensivo di euro 7.500,00 in aggiunta alle competenze di fine rapporto (TFR ove disponibile). Le parti ribadiscono che, in analogia con quanto condiviso nell'ambito dell'accordo relativo alla prima procedura di mobilità dell'8 agosto u.s., tale importo non verrà corrisposto ai lavoratori che dovessero maturare il diritto di accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nel complessivo arco temporale in cui troveranno applicazione gli ammortizzatori sociali disponibili successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) a tutto il personale di terra che maturerà i requisiti di accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito per il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche in considerazione delle prestazioni integrative che verranno erogate dal Fondo competente.

3. A partire dal 31 ottobre 2014 la Società, fermo restando il periodo di preavviso convenuto negli accordi del 12 luglio u.s., potrà comunque procedere con la comunicazione di collocazione in mobilità di tutto il personale in esubero, sino a concorrenza delle unità dichiarate eccedenti nella comunicazione del 3 ottobre u.s., in applicazione dei criteri di cui alla lettera A (Profili occupazionali), punto 8, del verbale del 12 luglio u.s. A tal fine le Parti, ribadito che i criteri di cui al

M&M *SS* *CR* *BO* *PA* *M&S* *W*

citato accordo operano in successione secondo l'ordine di priorità ivi esplicitato, precisano e convengono quanto segue:

- a) con riferimento al criterio delle esigenze organizzative e produttive di cui al punto 8, lettera a), del citato accordo, per il personale di terra, a parità di posizioni di lavoro, si procederà con la collocazione in mobilità del personale con minor numero di certificazioni/abilitazioni e/o con minori abilità professionali su specifici apparati/sistemi precedentemente acquisite all'esito di percorsi formativi documentati o certificati dalle autorità competenti nello svolgimento dell'attività lavorativa in azienda protrattosi per almeno 12 mesi, esclusi i casi in cui tale fattispecie sia da ricollegarsi a casi di malattia, aspettativa, infortunio, gravidanza e puerperio;
- b) a parità di posizione di lavoro e del criterio delle esigenze organizzative e produttive come sopra esplicitato, il personale da collocare in mobilità verrà individuato in applicazione del criterio dell'anzianità di servizio e, a parità di anzianità, secondo il criterio dei carichi di famiglia considerato quanto risultante ai fini fiscali alla data di sottoscrizione del presente accordo.

4. L'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. l'identificazione delle opportunità di ricollocazione a tempo indeterminato per un totale di circa 500 risorse, in coerenza con quanto definito nell'accordo del 12 luglio u.s. (come riportato in allegato A).

5. Con riferimento alla ricollocazione del personale di terra presso Etihad, le Parti confermano che il personale effettivamente assunto da Etihad concorrerà alla riduzione del numero degli esuberi.

* * *

B. PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

6. Le parti confermano il regime di solidarietà difensiva per il Personale Navigante Tecnico di cui agli accordi del 13/26 febbraio u.s.

7. Con specifico riferimento alle modalità di gestione degli esuberi dichiarati per il Personale Navigante Tecnico la Società, fermo restando quanto già convenuto negli accordi in materia di preavviso, in successione e nell'ordine prioritario di seguito riportato, comunicherà la collocazione in mobilità:

- a) a tutti coloro che, entro e non oltre il 15 novembre p.v., indipendentemente dall'area organizzativa di appartenenza, comunicheranno la "non opposizione" alla collocazione in mobilità. A tal fine si conviene quanto segue: 1) le dichiarazioni di non opposizione saranno formalizzate con la apposita modulistica e consegnate nel termine indicato alla Gestione del Personale di riferimento; 2) la ricezione della comunicazione di risoluzione del rapporto sarà seguita dalla sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale contenente la rinuncia ad impugnare la collocazione in mobilità e l'impegno della Società a corrispondere, a titolo transattivo e di incentivazione all'esodo, l'importo lordo omnicomprensivo di euro 7.500,00, in aggiunta alle competenze di fine rapporto (TFR ove disponibile). Le parti ribadiscono che, in analogia con quanto condiviso nell'ambito dell'accordo relativo alla prima procedura di mobilità dell'8 agosto u.s., tale importo non verrà corrisposto ai lavoratori che dovessero maturare il diritto di accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nel complessivo arco temporale in cui troveranno applicazione gli ammortizzatori sociali disponibili successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) successivamente a tutto il Personale Navigante Tecnico che maturi il diritto alla pensione di vecchiaia nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito per

- il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche in considerazione delle prestazioni integrative che verranno erogate dal Fondo competente;
- c) successivamente al Personale Navigante Tecnico privo di abilitazioni sugli aeromobili attualmente in servizio nella flotta aziendale e/o privo di una completa qualificazione per il quale è necessario un corso completo di transizione (normal transition) su un aeromobile per lo svolgimento di attività di linea, esclusi i casi in cui tale fattispecie sia da ricollegarsi a casi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio;
 - d) successivamente si procederà con la collocazione in mobilità del personale che maturerà il requisito della pensione anticipata nel periodo di fruizione delle misure di sostegno al reddito complessivamente disponibili per il periodo successivo alla cessazione del rapporto ed a tal fine si terrà conto di un criterio di prossimità al requisito stesso. In subordine, rimangono fermi i criteri e le relative priorità di cui all'accordo del 12 luglio u.s. e dell'8 agosto u.s. Per una verifica delle collocazioni in mobilità residuali, di cui al presente punto, le Parti si incontreranno entro il prossimo 16 novembre p.v

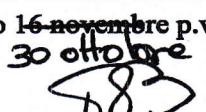
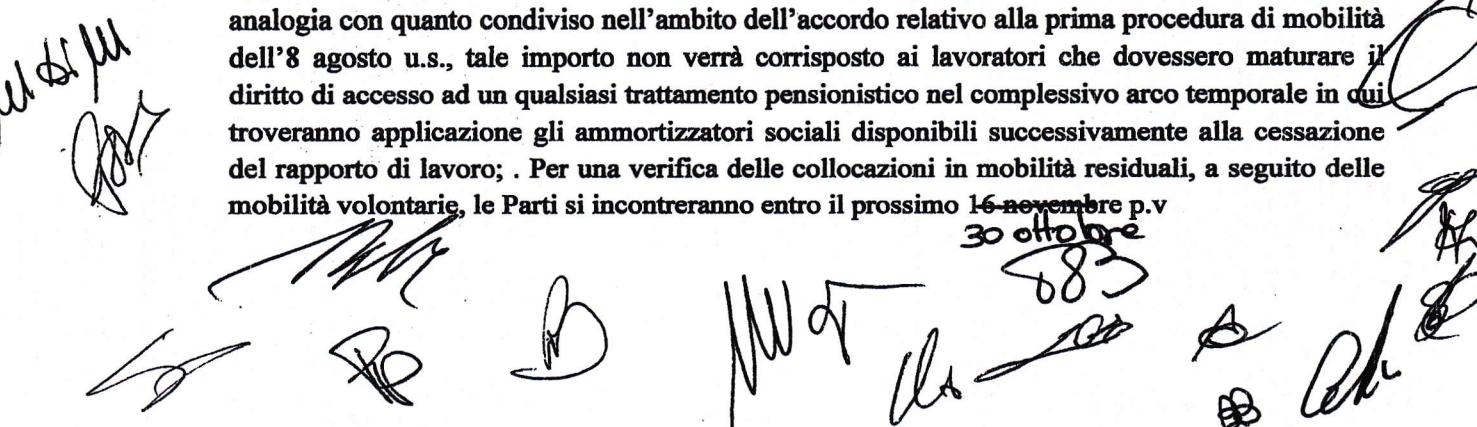
8. Con riferimento alla ricollocazione del Personale Navigante Tecnico presso Etihad, le Parti confermano che il personale effettivamente assunto da Etihad concorrerà alla riduzione dal numero degli esuberi. Agli interessati che non maturino il requisito pensionistico di vecchiaia nell'arco di durata degli ammortizzatori sociali vigenti, sarà concesso un periodo di aspettativa non retribuita di tre anni; durante tale periodo al Personale Navigante Tecnico coinvolto verrà mantenuta la posizione in lista di anzianità acquisita, per grado e qualifica, e base di servizio alla data di decorrenza dell'aspettativa. L'eventuale aspettativa dovrà essere perfezionata contestualmente alla formalizzazione della proposta di contratto da parte di Etihad. Successivamente al 15 novembre 2014, la Società, sino a concorrenza degli esuberi complessivamente dichiarati, procederà con la comunicazione di collocazione in mobilità del personale di cui al precedente punto.

d) 

* * *

C. PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

9. La Società, fermo restando quanto già convenuto negli Accordi in materia di preavviso, in successione e nell'ordine prioritario di seguito riportato, comunicherà la collocazione in mobilità:

- a) indipendentemente dall'area organizzativa di appartenenza, a tutti coloro che, entro e non oltre il 30 ottobre p.v., comunicheranno la "non opposizione" alla collocazione in mobilità. A tal fine si conviene quanto segue: 1) le dichiarazioni di non opposizione saranno formalizzate con la apposita modulistica e consegnate nel termine indicato alla Gestione del Personale di riferimento; 2) la ricezione della comunicazione di risoluzione del rapporto sarà seguita dalla sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale contenente la rinuncia ad impugnare la collocazione in mobilità e l'impegno della Società a corrispondere, a titolo transattivo e di incentivazione all'esodo, l'importo lordo omnicomprensivo di euro 7.500,00 in aggiunta alle competenze di fine rapporto (TFR ove disponibile). Le parti ribadiscono che, in analogia con quanto condiviso nell'ambito dell'accordo relativo alla prima procedura di mobilità dell'8 agosto u.s., tale importo non verrà corrisposto ai lavoratori che dovessero maturare il diritto di accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nel complessivo arco temporale in cui troveranno applicazione gli ammortizzatori sociali disponibili successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro; . Per una verifica delle collocazioni in mobilità residuali, a seguito delle mobilità volontarie, le Parti si incontreranno entro il prossimo 16 novembre p.v
- 30 ottobre

- 

b) a tutto il Personale Navigante Cabina che maturerà i requisiti di accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito per il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche in considerazione delle prestazioni integrative che verranno erogate dal Fondo competente;

10. A partire dal 31 ottobre 2014 la Società, fermo restando il periodo di preavviso convenuto negli accordi del 12 luglio u.s., potrà comunque procedere con la comunicazione di collocazione in mobilità di tutto il personale in esubero, sino a concorrenza delle unità dichiarate eccedenti nella comunicazione del 3 ottobre u.s.. Il numero degli esuberi dovrà comunque essere ridotto in considerazione del regime di solidarietà difensiva, concordato con accordo sottoscritto in data odierna, per la gestione di ulteriori 250 esuberi del Personale Navigante di Cabina.

11. il personale da collocare in mobilità verrà individuato in applicazione del criterio dell'anzianità di servizio e, a parità di anzianità, secondo il criterio dei carichi di famiglia considerato quanto risultante ai fini fiscali alla data di sottoscrizione del presente accordo.

12. Confermato il regime di solidarietà previsto per il Personale Navigante di Cabina dagli accordi di solidarietà del 13-26 febbraio 2014, al fine di attenuare l'impatto sociale del processo di crisi aziendale in corso le parti convengono, con separato accordo sottoscritto in data odierna, di attivare un regime aggiuntivo di solidarietà difensiva per la categoria del Personale Navigante di Cabina con riduzione oraria necessaria all'assorbimento di 250 eccedenze. Per effetto di tale accordo, pertanto, il numero complessivo degli esuberi della categoria Personale Navigante di Cabina dichiarato con la comunicazione 3 ottobre 2014 è ridotto di 250 unità. Per i restanti esuberi l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità avverrà nel rispetto dei criteri convenuti.

* * *

D. DISPOSIZIONI FINALI

13. Il presente accordo chiude definitivamente la procedura di mobilità avviata con comunicazione del 3 ottobre u.s. ed autorizza la Società Alitalia Compagnia Aerea Italiana S.p.a. a comunicare le collocazioni in mobilità a partire dal prossimo 31 ottobre e, sulla base delle esigenze organizzative, non oltre la data di passaggio dei compendi aziendali alla nuova società di cui al verbale del 12 luglio u.s. - sino ad un numero massimo di 994 risorse così ripartite:

- ✓ Personale di Terra: 879;
- ✓ Personale Navigante Tecnico: 61;
- ✓ Personale Navigante di Cabina: 54.

Le istanze di non opposizione e altre causali di risoluzione del rapporto di lavoro contribuiranno a ridurre il numero delle eccedenze.

14. Superando ogni diversa previsione contrattuale, le Parti ribadiscono che per tutti i dipendenti che verranno collocati in mobilità il preavviso contrattualmente dovuto, così come l'eventuale indennità sostitutiva, sarà pari a 5 giorni lavorativi, così come previsto negli accordi del 12 luglio u.s.

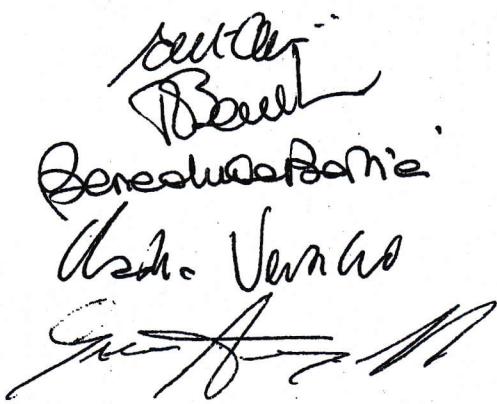
15. Ai dipendenti coinvolti dalla presente procedura di mobilità per i quali interverrà la risoluzione del rapporto di lavoro, si procederà in occasione delle competenze di fine rapporto alla restituzione delle eventuali trattenute operate, in applicazione dell'accordo sottoscritto in data 16 luglio u.s., avente ad oggetto gli interventi straordinari di recupero del costo del lavoro.

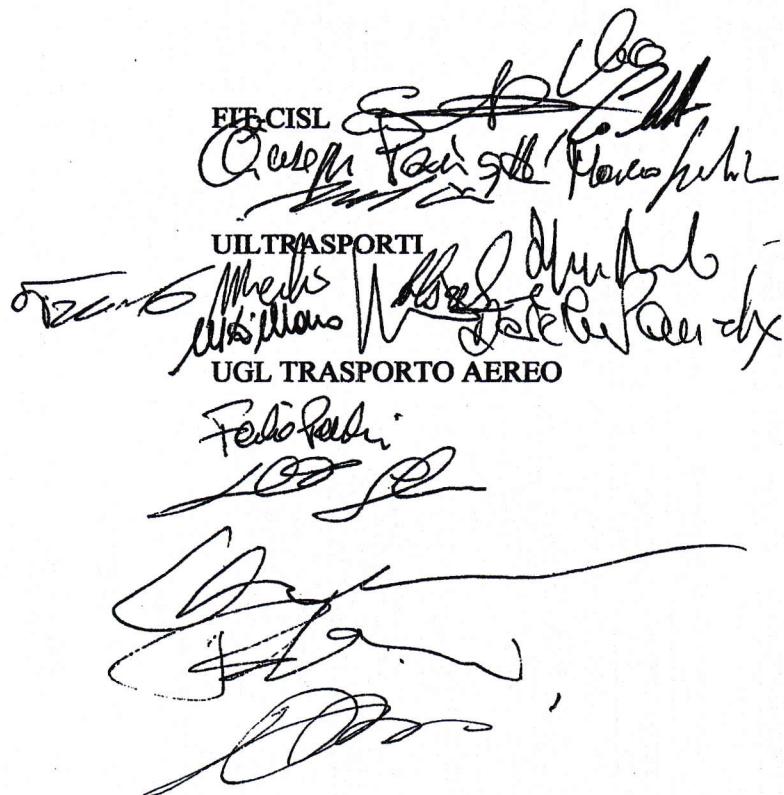
16. Ai sensi dell'art. 3, punto b), del d.lgs 368/01, e successive modifiche, le Parti ribadiscono che la società cessionaria dei compendi aziendali effettuerà, sin dalla sua costituzione, assunzioni a tempo determinato, attingendo in via prioritaria dal personale collocato in mobilità ai sensi del presente accordo, compatibilmente con la normativa vigente in materia e con le esigenze organizzative ed operative (es: profili professionali, certificazioni, addestramento, ecc.).

17. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991 con il presente accordo le Parti, anche tenuto conto del fatto che l'intero processo di gestione della crisi aziendale è stato preventivamente concordato, sanano ogni eventuale vizio della presente procedura e dei relativi adempimenti procedurali. Resta così inteso che il presente accordo chiude definitivamente la procedura in oggetto e consente alla Società di procedere, nei tempi e con le modalità convenute, con l'attivazione degli ulteriori strumenti previsti per la gestione della eccedenza di personale.

Alitalia C.A.I.

FILT-CGIL


Bertelli
Bocelli
Benedetta Boni
Asso. Vercelli
Giovanni Mazzoni


FILT-CGIL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTO AEREO
Federico Padoa
Massimo Mazzoni
Massimo Mazzoni
Federico Padoa

Giovanni Vercelli
Giovanni Vercelli
Giovanni Vercelli
Giovanni Vercelli