

VERBALE ACCORDO

In data 4 marzo 2011, si sono incontrate la Società Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILTRASPORTI, UGLTRASPORTI. Le parti hanno convenuto quanto segue.

PREMESSE

- L'Azienda ha illustrato gli andamenti industriali e di mercato registrati dalla Compagnia, le linee guida degli aggiornamenti di piano e delle iniziative previste sia in termini di investimento commerciale, tecnologico e di prodotto, sia in termini di adeguamento degli assetti organizzativi;
- a tale ultimo riguardo hanno assunto specifica rilevanza le implicazioni connesse agli effetti prodotti dal completamento e consolidamento dell'integrazione delle strutture Air One ed Eas nell'ambito di Alitalia, con generazione delle conseguenti sinergie sul versante degli assetti organizzativi complessivi;
- inoltre l'Azienda ha rappresentato che gli assunti strategici del Piano Industriale sono confermati; peraltro, la pesante congiuntura macroeconomica e di settore ha richiesto l'aggiornamento e l'affinamento strategico di alcuni elementi (posizionamento di mercato, network, piano flotta) e la precisazione delle previsioni circa il raggiungimento del pareggio operativo, elemento imprescindibile per proseguire nel consolidamento e nello sviluppo industriale ed economico della Compagnia;
- la crescente segmentazione del mercato e la pressione competitiva devono essere fronteggiati con una strategia di prodotto differenziata con maggiore penetrazione del corporate e spostamento della distribuzione sul canale diretto;
- Nell'ambito degli incontri tenutisi a partire dal 6 dicembre u.s., è emerso che la razionalizzazione dei processi fondamentali operativi ed industriali e delle strutture organizzative, in ottica di semplificazione, di sinergia funzionale e di concentrazione dei centri di presidio e competenza professionale sulle attività considerate strategiche, costituisce un passaggio di ulteriore completamento delle previsioni di Piano, per la realizzazione di un assetto

organizzativo efficiente, anche a completamento ed in conseguenza dell'integrazione di AP/EAS in AZ.

- A supporto delle azioni strategiche di miglioramento della qualità del prodotto, del rinnovamento della flotta, dell'ulteriore processo di cura ed attenzione al cliente e di allineamento agli standard dei principali vettori internazionali, sono previsti significativi investimenti, sia sull'assetto strutturale ed organizzativo del prodotto e dei servizi correlati, sia sulle tecnologie di assistenza dei clienti, sia sulle capabilities professionali necessarie a sostenere la sinergia funzionale e le concentrazioni di attività.

IN RELAZIONE A QUANTO SOPRA, LE PARTI CONDIVIDONO

il complesso degli interventi sull'assetto organizzativo e dei processi di funzionamento, afferenti l'intero territorio nazionale. In particolare, le azioni di razionalizzazione volte al perseguimento di livelli ottimali di efficienza, oltre a interessare trasversalmente e a tratto generale l'insieme delle diverse categorie e tipologie professionali, riguardano:

HEADQUARTER:

Riorganizzazione assetto amministrazione, finanza e controllo;

Riorganizzazione Front End HR;

Riorganizzazione dei Servizi Generali;

Centralizzazione Acquisti;

Altri progetti di ottimizzazione ed efficienza organizzativa.

COMMERCIALE

Centralizzazione attività back-office e razionalizzazione strutture di vendite Italia.

GROUND HANDLING

Progetto e/self check-in;

Front end Biglietteria Staff FCO;

Razionalizzazione/semplificazione catena di comando FCO.

MANUTENZIONI

Centralizzazione e sinergia attività acquisti – AMOS;

Sinergia su capabilities (Ingegneria e Maintenance) per semplificazione flotta;

Sviluppo polifunzionalità;

Manutenzione CRJ- AP Technic.

INTEGRAZIONE AZ/AP – AREA NAVIGANTI

Implementazione delle sinergie derivate per area naviganti dall'integrazione AZ/AP e di CAI FIRST e CAI SECOND nel network Alitalia, incluso Phase-in/Phase-out di aeromobili.

Con riferimento all'implementazione dei succitati progetti, restano fermi i percorsi relazionali di cui all'art 4, Sistema di Relazioni Sindacali, Parte Generale del vigente CCL, previsti con i Dipartimenti Nazionali e le Strutture territoriali competenti, congiuntamente alle RSA.

Gli effetti dei progetti di riorganizzazione, in parte già in fase di implementazione, potranno coprire un arco temporale di un quadriennio e daranno luogo ad un riassetto definitivo dei processi e delle strutture aziendali.

La Società, in data 1° dicembre 2010, ha comunicato alle OO.SS. la necessità di procedere agli interventi di riorganizzazione sopra descritti, intendendo che tali interventi dovranno realizzarsi anche tramite percorsi di riconversione e di sviluppo professionale e prevedono l'utilizzo di tutti gli strumenti normativi, tipici del settore del Trasporto Aereo.

A seguito degli approfondimenti e della discussione effettuati, è stato convenuto tra le Parti di definire il piano di collocazione in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria del personale delle Società del Gruppo Alitalia, nei limiti e con le modalità di seguito indicate.

L'Azienda si rende disponibile, con specifiche modalità e modulistica, a ricevere e valutare istanze volontarie di lavoratori eventualmente interessati ad un periodo di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria minimo di dodici mesi consecutivi, fino ad un massimo di quarantotto mesi consecutivi, così come previsto dalla legge 291/2004 e dal D.L. n. 134/2008, convertito nella Legge n. 166/2008.

L'eventuale accoglimento di tali istanze, da valutarsi in relazione alle esigenze tecnico/organizzative e produttive di ciascuna area aziendale, non rappresenterà, in alcun modo, per gli interessati, una misura espulsiva – assicurandone, così, il reinserimento con modalità coerenti con la salvaguardia delle professionalità maturate. Le Parti concordano, altresì, che al termine del periodo di quattro anni di

CIGS, potrà essere definita una procedura per la collocazione in mobilità del personale interessato dalla CIGS, sulla base delle istanze di volontarietà individuale e in relazione alla eventuale difficoltà di riconvertire il personale ancora in regime di integrazione salariale.

Nell'ambito delle valutazioni tecnico-organizzative andrà salvaguardata la continuità produttiva ed organizzativa delle attività interessate dalle istanze individuali volontarie di accesso alla CIGS.

Con decorrenza 1° marzo 2011, si procederà, pertanto, alla progressiva collocazione in CIGS a zero ore di tutto il personale richiedente, con la gradualità resa necessaria dall'implementazione dei processi di riorganizzazione e riconversione, nella misura massima di 700 risorse.

In relazione alle modalità di gestione degli efficientamenti, i progetti di riorganizzazione implicheranno altresì l'adozione di azioni mirate sia di riconversione professionale, nell'ambito di processi di mobilità interna, sia di sviluppo verso profili professionali che si andranno a delineare nell'evoluzione del riassetto organizzativo.

Al riguardo le Parti, a partire dal corrente mese di marzo ed in correlazione con il piano di graduale implementazione degli accessi alla CIGS, istituiscono una Commissione Paritetica, composta da rappresentanti dell'Azienda e OO.SS. (Dipartimenti Nazionali, Strutture Territoriali e Segreterie RSA interessate, per il personale di terra; Dipartimenti Nazionali per il PN) dedicata al monitoraggio dell'implementazione dei piani di riorganizzazione/efficientamento, con specifico riferimento alle problematiche collettive connesse alle istanze di accesso alla CIGS, ai piani di riconversione professionale, al presidio professionale dei processi industriali ed ai relativi fabbisogni.

In rapporto alle peculiarità degli assetti professionali, quali ad esempio quelli in area manutenzione saranno considerate le risultanze dei livelli di adesione volontaria alla Cigs, dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, al fine di valutare eventuali necessità di risorse per la salvaguardia della continuità produttiva ed il livello di *capabilities* complessivo.

Le Parti si danno atto, altresì, che gli strumenti sociali di cui al presente accordo sono soggetti al regime di integrazione salariale INPS ed al regime del "Fondo Speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo", di cui alla Legge n. 291/2004. L'Azienda provvederà ad accelerare e ridurre i tempi tecnici minimi per l'invio all'INPS e al Fondo Speciale citato delle comunicazioni necessarie all'applicazione dei trattamenti.

La Società procederà all'anticipazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria. Per il trattamento erogato dal Fondo Speciale si seguiranno le procedure di erogazione ordinarie previste.

Le Parti si impegnano a replicare il contenuto del presente accordo presso il Ministero del Lavoro, nelle forme previste dalla legge n. 291/2004, così come modificato ed integrato dal D.L. n. 134/2008 convertito nella Legge n. 166/2008.

Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso, con esito positivo, l'esame congiunto di cui alla legge 291/2004 e all'art. 2 del D.P.R. n. 218/2000 così come integrati e modificati dal Decreto Legge n. 134/2008, convertito nella legge n. 166/2008.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Relativamente a quanto previsto dal Regolamento del "Fondo Speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e per la riqualificazione del personale del trasporto aereo", con specifico riferimento alla contribuzione al finanziamento di programmi formativi di riconversione di cui al regolamento del citato fondo, le Parti, al fine di realizzare le condizioni per un ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro e di favorire la riqualificazione professionale e quindi la rioccupabilità del personale in CIGS, convengono sulla necessità di prevedere la possibilità di interventi mirati al sostegno della riqualificazione riconducibile alle attività addestrative,.

SICUREZZA SUL LAVORO

Con riferimento al D.Lgs. 81/2008, le Parti svolgeranno nel mese di aprile p.v. uno specifico approfondimento, articolate tra le diverse categorie, in ordine alle diverse attività promosse, realizzate ed in corso di realizzazione da parte dell'Azienda.

In relazione all'Accordo del 14 novembre 2008 inerente le agevolazioni di viaggio (ZED e CFS/Fuori Servizio), le Parti avvieranno una verifica congiunta in ordine alla individuazione di specifiche soluzioni.

II – PROBLEMATICHE DELLE CATEGORIE

II – A PERSONALE DI TERRA

- 1) Al personale operativo, per finalità di ristoro notturno, nel caso di presenza in turno notturno, che inizi o termini tra le ore 1,00 e le 5,00 ovvero che ricomprenda (ad esempio turno 23,00-07.00) tale arco temporale per il quale non sia possibile accedere al servizio mensa (assenza di intervallo o del servizio mensa), sarà attribuito, per ogni notte effettuata in servizio, un gettone pari ad euro 3,00 a decorrere dal 1° maggio p.v..
Le modalità operative di erogazione del gettone saranno comunicate alla RSA..
- 2) Con riferimento a quanto previsto all'art.13 – orario di lavoro del CCL Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. Sez. C – Terra punto 8 sub A), le Parti confermano che quanto ivi previsto troverà piena applicazione e fruizione in relazione all'effettiva prestazione svolta, a decorrere dall'attività del mese di marzo. Si conferma pertanto che per il personale H24 effettivamente impiegato in turno notturno di 8 ore continuative senza pausa notturna per la refezione si darà luogo, nel caso in cui la prestazione ordinaria determini un superamento del normale orario di lavoro, all'attribuzione di giornate/ore di permesso retribuito in misura pari alla quantità di ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro.
- 3) Al personale operativo che, lasciando il luogo di lavoro per servizio, si reca in missione senza preavviso a causa di esigenze operative non procrastinabili, a bordo di aeromobili, al fine di compensare il disagio connesso verrà corrisposta un'indennità pari ad euro 3,50, per ora di volo. L'importo non sarà cumulato con quanto previsto all'art. 26 della sezione C – Terra del vigente contratto collettivo, relativamente al cosiddetto volo scorta.
- 4) Per i casi di missione all'estero, l'Azienda s'impegna ad adeguare quanto previsto dall'art. 29 della sezione C – Terra in tema di diaria per vitto in missione, tenendo in considerazione i differenziali di costo della vita. L'Azienda comunicherà alle RSA la relativa tabella entro la prima decade di marzo.
- 5) Nei confronti del personale che abbia maturato sino a tutto il 2010 i requisiti di cui all'art. 10 del CCL Alitalia CAI, Sez. C – Terra, l'attribuzione dei livelli d'inquadramento interverrà con decorrenza dal mese di marzo 2011.

Al personale che alla data del presente accordo abbia conseguito la condizione temporale di cui al citato art. 10 verrà riconosciuto il passaggio al livello superiore nel mese di maggio.

Per il personale che consegua la menzionata condizione temporale di cui all'art. 10 successivamente alla firma del presente accordo si procederà in analogia con quanto sopra previsto.

- 6) In relazione ai chiarimenti intercorsi, l'Azienda procederà in tutto il territorio nazionale, a partire dal prossimo mese di aprile ed entro settembre 2011 all'assunzione a tempo indeterminato, con profilo orario part – time, pari a 6 ore giornaliere ovvero in misura corrispondente su base settimanale o annuale, attingendo dalle risorse stagionali già appartenenti ai bacini di reclutamento per i contratti a tempo determinato delle società del Gruppo Alitalia in A.S. ed AirOne/EAS, con anzianità di primo contratto risalente al 2004 o precedenti ed impiegato a tempo determinato, ad esaurimento del periodo considerato.

Al riguardo, l'Azienda procederà all'assunzione del personale interessato, con definizione, nelle forme dell'art. 410 e 411 cpc (conciliazione presso Direzione Provinciale del Lavoro; conciliazione in sede sindacale) di eventuali contenziosi.

- 7) Al fine di favorire l'ottimale impiego delle risorse CTD, con riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla Legge n. 247/2007 e, da ultimo, in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, della Legge n. 133/2008, le Parti intendono con la presente intesa valorizzare la delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale. A tal fine condividono che, il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato stipulati tra la stessa Società e lo stesso lavoratore previsto dal predetto art. 5, comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, sia elevato da n. 36 a n. 44 mesi, a partire dal 1 aprile 2011. Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5, comma 4 bis, le Parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008.

Le Parti, infine, in adempimento dell'art. 5, comma 4 ter del D.lgs. n. 368/2001 e sue successive modifiche/integrazioni, definiscono la specificità stagionale del dettato normativo di cui all'art. 2 del citato d.lgs. n. 368/2001, nelle vigenti percentuali ivi previste (15%) che ha tipizzato la fluttuante dinamicità del settore, evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale nei periodi ivi individuati.

8) A partire dal mese di marzo, le Parti convengono di istituire in sede nazionale un osservatorio dedicato all'analisi del precontenzioso e del contenzioso sui contratti a termine, riferiti alle tre categorie, stipulati dalle società del Gruppo, in un'ottica di depotenziamento, contenimento e soluzione delle situazioni in atto, anche attraverso conciliazioni in sede sindacale.

9) Le Parti ritengono una priorità considerare le novità di carattere produttivo ed organizzativo in via di consolidamento nell'area della manutenzione.

In particolare, confermando all'interno del perimetro aziendale l'attività di logistica e in considerazione dell'ipotesi di internalizzazione del processo integrale della logistica, con la concentrazione dell'attività manutentiva leggera attualmente svolta da AP Technic, determinano dei fabbisogni di risorse e di capabilities che andranno verificati, nell'ambito della commissione paritetica istituita ai sensi del presente accordo, in rapporto agli esiti della raccolta delle istanze individuali di accesso alla CIGS conseguenti all'implementazione dei processi di efficientamento. In relazione all'esito di tale verifica l'Azienda ritiene possibile l'immissione stabile di personale CTD attualmente impiegato per specifici progetti di manutenzione. Ferma restando la salvaguardia delle competenze professionali necessarie, ogni eventuale esigenza di organico strutturale nell'area manutenzioni sarà soddisfatta a partire dalle risorse ex CTI in Alitalia Servizi in a.s. attualmente impiegate a TD.

Le Parti s'incontreranno su questo specifico argomento nel mese di giugno p.v.

II – B PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

1) L'Azienda, a fronte di specifiche istanze provenienti dalle OO.SS. firmatarie volte anche a favorire il reimpiego di risorse nel bacino CIGS, procederà ad avviare l'accoglimento di domande part – time (assumendo a riferimento una riduzione dell'orario di lavoro del 25% ovvero, in subordine, del 12,5%) . Gli accoglimenti avverranno, a partire dal primo semestre del 2011, e saranno realizzati nel rispetto delle esigenze operative ed organizzative..

In relazione alla ridotta prestazione lavorativa comporta il riproporzionamento delle fasce orarie relative all'indennità di volo oraria integrativa, come da tabella allegata.

I fabbisogni organizzativi conseguenti dall'accoglimento di domande di part-time, saranno soddisfatti attraverso l'inserimento di risorse a tempo indeterminato commisurate alle esigenze tecniche ed operative.

In fase di prima applicazione, l'Azienda accoglierà, a partire dal 1° semestre 2011, non meno di 32 domande di trasformazione in part-time, che daranno luogo all'assunzione di non meno di 8 risorse FTE, pari a 10 risorse part-time a tempo indeterminato.

Le Parti si danno, inoltre, atto che l'attribuzione del part – time agevolerà un meccanismo tale da consentire un numero di trasferimenti volontari – senza oneri aggiuntivi per l'Azienda – pari ad 8 risorse FTE, che verranno individuate secondo i criteri già condivisi nell'ambito dell'accordo del 26 giugno 2009 (Sistema Multibase). In proposito, le future domande di trasferimento volontario potranno essere prese in considerazione a decorrere dall'anno successivo a quello di allocazione presso la base di appartenenza, salvo esigenze organizzative e quanto già definito per il settore A330.

Nel mese di settembre del 2011 le Parti si incontreranno per una verifica delle quantità di accoglimento e sui possibili ulteriori sviluppi. primo trimestre del 2012, l'Azienda, sulla base delle ulteriori domande nel frattempo pervenute, valuterà la sussistenza di esigenze tecniche e organizzative che determinino l'opportunità di estendere l'istituto del part – time.

- 2) Con riferimento alla riserva in aeroporto, in relazione a peculiari ed esclusivi elementi professionali della categoria dei piloti legati alle tematiche relative alla sicurezza delle operazioni di volo ed alla funzione dell'istituto per il PNT, volto a garantire regolarità operativa in situazioni di emergenza in cui non sono praticabili altre soluzioni, l'Azienda specifica che, nel caso di una permanenza in riserva presso l'aeroporto superiore a tre ore, il PNT sarà chiamato ad effettuare massimo due tratte, con esclusione di casistiche di estensione FDP o riconducibilità a WOCL (il PNT potrà essere utilizzato per impieghi in giornata, ovvero con un rientro presso la base entro le ventiquattro ore successive).
- 3) Ferie: premesso che le Parti, anche assumendo a riferimento quanto avvenuto nel corso dei recenti mesi e le relative istanze sindacali, ferma restando la particolare situazione di stagionalità in atto per i prossimi mesi di febbraio e marzo, condividono l'obiettivo di realizzare quelle condizioni che consentano di massimizzare l'accoglimento delle ferie nei tempi e con le

modalità previste. L'Azienda rappresenterà, al fine di condividere eventuali adattamenti applicativi, un nuovo sistema di attribuzione di ferie, in corso di studio, in grado di consentire al PNT termini maggiori di programmabilità e fruibilità dei periodi di ferie.

Per quanto riguarda la collocazione dei residui di ferie pregresse, sarà considerata la preferenza espressa dagli interessati, compatibilmente con le esigenze operative e produttive e con le quantità residue di ferie individuali.

- 4) Le Parti confermano i prossimi appuntamenti, programmati a partire dal mese di marzo, aventi ad oggetto l'andamento dei principali indicatori di turnazione, al fine di analizzare le situazioni ed i fenomeni considerati maggiormente critici di tutte le realtà del Gruppo.

Le OO.SS. segnalano che particolari approfondimenti dovranno essere effettuati sulla distribuzione tra il PNT delle riserve e sugli avvicendamenti basi periferiche, rispetto ai quali l'Azienda esporrà le azioni volte a favorire l'opportunità di accorpamento dei riposi/ferie.

Nell'ambito di detti incontri di carattere periodico, il primo dei quali si terrà nel mese di marzo 2011, un focus specifico sarà dedicato alla possibilità che un maggior numero di avvicendamenti – inizio/fine turno e riserva – possa realizzare una migliore fruibilità dei riposi.

- 5) L'Azienda, a partire dal 1 marzo p.v., si farà carico degli oneri relativi ai visti “crew” richiesti per l'ingresso nei Paesi ove si renda necessario per motivi di servizio, previa presentazione dei giustificativi di spesa ai settori di appartenenza..

- 6) Le Parti confermano che la Società Air One Cityliner rappresenterà, in prospettiva, il principale, seppur non esclusivo, canale di immissione di risorse del Gruppo.

Inoltre, in rapporto al consolidamento delle attività svolte da Air One Cityliner, le Parti si danno atto che il PNT operante nella società potrà essere considerato, secondo specifiche modalità, ai fini di eventuali opportunità di sviluppo professionale nel Gruppo.

- 7) Accordo sul trattamento applicabile al personale navigante tecnico già in forza alle Società del Gruppo:

- Ai fini del computo del 93%, al personale ex dipendente di Alitalia Express S.p.A. ed attualmente in forza a Cai First, a decorrere dal mese di febbraio, verrà computato quanto precedentemente corrisposto, a titolo di IVG, in caso di addestramento al simulatore all'estero.

- 8) Prossimi incontri: le Parti attiveranno, già dal mese di marzo, specifici approfondimenti aventi ad oggetto:

- a) Modalità ed efficacia di erogazione delle attività di addestramento e controlli, con particolare riferimento al FAD, alla fruibilità dell'EFB ed alle situazioni di necessità di recupero addestrativo;
 - b) Sicurezza volo, FDM, Security;
 - c) Verifica tecnica di costituzione dei cosiddetti orari "schedulati".
 - d) Modalità di individuazione delle risorse da avviare al comando in AP Cityliner, coerentemente con le immissioni in flotta di nuovi aeromobili.
 - e) Verifica dell'adozione di meccanismi che consentano un più ampio coinvolgimento delle assunzioni a termine per l'MD80 del PNT abilitato che si trovi in CIGS presso Alitalia in a.s.
- 9) Viene confermato che gli avvii al Comando in programma verranno effettuati con allocazione presso base periferica.

Le Parti, elaboreranno nel corso del mese di marzo uno specifico progetto, commisurato e correlato ai fabbisogni di transizione previsti per il Gruppo Alitalia, da presentare alle sedi competenti al fine di conseguire nel più breve tempo possibile la possibilità di accedere al finanziamento da parte del Fondo Speciale per il sostegno al reddito di cui alla Legge 291/2004, a sostegno di interventi mirati al sostegno alla riqualificazione del PNT in CIGS, riconducibile alle attività addestramento.

II – C PERSONALE NAVIGANTE DI CABINA

- 1) Premesso che l'ampliamento e la diffusione del part-time costituiscono un obiettivo comune, in grado di coniugare efficacemente le esigenze organizzative e produttive con le richieste avanzate dal personale, L'Azienda, a fronte di specifiche istanze provenienti dalle OO.SS. firmatarie volte anche a favorire l'opportunità di nuova occupazione, procederà ad accogliere le domande di part - time pervenute secondo le modalità di seguito esposte. Gli accoglimenti avverranno, per l'intera categoria, con la necessaria gradualità dal 1 aprile 2011, per le prime 550 domande entro il 31/12/2011–e saranno realizzate compatibilmente con le esigenze operative ed organizzative.
- 2) I part-time saranno previsti prioritariamente nella formula 1-2 settimane di riduzione per ciascun mese, o su base mensile, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative. Le Parti si danno inoltre atto che l'attribuzione del part time agevolerà un meccanismo tale da consentire un numero di trasferimenti volontari definitivi, senza oneri aggiuntivi per l'Azienda, pari a 110 risorse e al netto dei trasferimenti da una base periferica ad un'altra, che verranno individuate secondo i criteri già condivisi nell'ambito dell'accordo del 13 marzo 2009. con priorità a coloro che sono stati assunti dalla CIGS.

Sono fissati fin d'ora due appuntamenti, il primo dei quali da svolgersi entro il 15 del mese di maggio 2011 per monitorare l'andamento del meccanismo sopra esposto,. Il secondo appuntamento si svolgerà entro il mese di settembre 2011 nel quale sarà valutato l'accoglimento di ulteriori scaglioni delle domande di part-time, presentate entro il 31.12.2010..

In relazione ai chiarimenti intercorsi, L'Azienda conferma che, sulla base delle proprie esigenze organizzative ed operative, procederà ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato part-time corrispondenti a 160 risorse, assumendo le risorse suddette anche con tipologia di contratto part-time con una settimana di inattività nel mese, o maggiore a richiesta degli interessati .Il reperimento delle suddette risorse avverrà attingendo all'interno del bacino del personale già proveniente dalle aziende del gruppo Alitalia in a.s. attualmente ancora in CIGS sulla base di quanto definito dall'accordo del 19 febbraio 2009 e, in subordine, facendo riferimento a quanto previsto dal punto 6 del medesimo accordo citato.

L'Azienda conferma che inoltre che procederà all'assunzione previa rinuncia del personale interessato, nelle forme dell'art 410 e 411 cpc (conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro; conciliazione in sede sindacale) ad eventuali contenziosi inerenti legittimità del termine apposto a rapporti intercorsi o intercorrenti o a qualsivoglia altra pretesa inerente il diritto all'assunzione a tempo indeterminato.

- 3) Qualora si determinasse l'opportunità di sviluppo dell'organico strutturale PNC delle Società del

Gruppo, ove trovi applicazione il CCL Alitalia - Compagnia Aerea Italiana, la soddisfazione di tale fabbisogno di organico sarà realizzata prioritariamente attingendo al bacino del personale a tempo indeterminato proveniente dalle aziende CAI First, CAI Second e della Società AirOne Cityliner, dietro specifica istanza, e, successivamente, al personale a tempo determinato proveniente dal bacino CTD delle aziende Alitalia, Airone, Alitalia express, Volare, Airone Cityliner. Al suddetto personale CTI e CTD, verrà applicato il CCL Alitalia - Compagnia Aerea Italiana, Sez. B — Assistenti di volo con le relative tabelle retributive. Viene altresì confermato che nell'ipotesi di necessità di passaggi di qualifica ad AVR2 saranno considerati prioritariamente gli AV che nelle aziende in amministrazione straordinaria di provenienza rivestivano la qualifica di P2 o Responsabile di Cabina.

4) Riserva in aeroporto:

Fermo restando quanto previsto al successivo punto, l'Azienda conferma l'impegno a rideterminare, a partire dal 1° aprile, la prima riserva mattutina che avrà inizio alle ore 6 e terminerà alle ore 16, la seconda fascia di riserva in aeroporto inizierà alle ore 15 e terminerà alle ore 23,59 (ovvero antecedentemente in assenza di attività operativa programmata). Inoltre, si impegna, relativamente alla riserva in aeroporto, a non impiegare su voli di lungo raggio e ad assegnare attività non superiore a due giorni consecutivi, nonché a impiegare eventualmente in voli notturni il personale previsto nella fascia pomeridiana.

5) L'Azienda, a partire dal 1 marzo p.v., si farà carico degli oneri relativi ai visti "crew" richiesti per l'ingresso nei Paesi ove si renda necessario per motivi di servizio previa presentazione dei giustificativi di spesa ai settori di appartenenza..

6) Ai sensi di quanto previsto dal CCL vigente, le Parti confermano che i giorni di riposo assorbiti da attività di volo assegnata in fase operativa saranno riassegnati secondo le modalità previste dal contratto e non potranno quindi essere ricollocati retroattivamente.

7) Al fine di favorire l'ottimale impiego delle risorse CTD, con riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla Legge n. 247/2007 e, da ultimo, in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, della Legge n. 133/2008, le Parti intendono con la presente intesa valorizzare la delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale. A tal fine condividono che, il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato stipulati tra la stessa Società e lo stesso lavoratore previsto dal predetto art. 5, comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, sia elevato da n. 36 a n. 44 mesi, a partire dal 1 aprile 2011. Inoltre, in

ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5, comma 4 bis, le Parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008.

Le Parti, infine, in adempimento dell'art. 5, comma 4 ter del D.lgs. n. 368/2001 e sue successive modifiche/integrazioni, definiscono la specificità stagionale del dettato normativo di cui all'art. 2 del citato d.lgs. n. 368/2001, nelle percentuali ivi previste che ha tipizzato la fluttuante dinamicità del settore, evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale nei periodi ivi individuati.

8) A partire dal mese di marzo, le Parti convengono di istituire in sede nazionale un osservatorio dedicato all'analisi del precontenzioso e del contenzioso sui contratti a termine, riferiti alle tre categorie, stipulati dalle società del Gruppo su tutto il territorio nazionale, in un'ottica di depotenziamento, contenimento e soluzione delle situazioni in atto, anche attraverso conciliazioni in sede sindacale.

9) Prossimi incontri: le Parti attiveranno, già dal corrente mese di marzo 2011, specifici approfondimenti aventi ad oggetto:

a) L'andamento dei principali indicatori di turnazione e degli andamenti operativi, al fine di analizzare le situazioni ed i fenomeni considerati maggiormente critici di tutte le realtà del Gruppo.

Particolari focus specifici saranno dedicati:

- alla quantità ed alla distribuzione della riserva tra le risorse in forza, anche con riferimento alle quantità precedentemente attribuite, in un'ottica di progressivo equilibrio nella distribuzione;
- Agli andamenti delle attività presso le basi periferiche
- Agli andamenti delle attività della società Air One Cityliner, con particolare riferimento alla distribuzione dell'attività.
- Condizioni d'impiego di Lungo Raggio e ai fenomeni operativi attinenti l'impiego successivo ad avvicendamenti di lungo raggio.
- Verifiche amministrative ed applicative degli accordi sottoscritti per le aziende Air One e Cai Second.

- Informativa sugli organici e su eventuali necessità di qualifiche e passaggi di settore.

- b) Verifica tecnica di costituzione dei cosiddetti orari "schedulati";
- c) Salute e sicurezza, con approfondimento delle diverse attività svolte e in corso di realizzazione ed applicazione;
- d) Ruolo e figura professionale dell'Assistente di Volo

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, in relazione alle riscontrate difficoltà per il previsto accesso al pensionamento di personale di tutte le categorie appartenente al bacino CIGS, si attiveranno presso le Sedi competenti al fine di individuare le soluzioni più idonee

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di dar luogo ad una sessione di incontri dedicati al ruolo di Air One Cityliner all'interno del Gruppo, alle sue prospettive di sviluppo, in rapporto al posizionamento strategico e competitivo di Alitalia nel settore regional.

In occasione di questi incontri, da avviare a partire dal mese di maggio 2011, le Parti valuteranno l'esigenza e le ricadute sul versante del lavoro, sul tema occupazionale e della normativa contrattuale, con l'obbiettivo di recuperare un contesto unitario, utile a traguardare il positivo sviluppo delle relazioni e delle evoluzioni delle normative del lavoro del Gruppo.

In relazione ai contenuti complessivi definiti dal presente accordo, si intendono risolte positivamente le procedure di raffreddamento in corso e le vertenze che abbiano dato luogo ad azioni conflittuali

Fiumicino, 4 marzo 2011

Al Personale Navigante

Air One Cityliner

Spett. li

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

UGLTRASPORTI

In considerazione della fase evolutiva dell'assetto produttivo che interesserà la Società Air One Cityliner nel prossimo futuro, l'Azienda ha individuato il meccanismo di seguito esposto, utile a gestire l'impatto dei livelli di volato che, nel corso del 2011, si attestano su quantità particolarmente basse, in relazione all'evoluzione della composizione della flotta.

A far data dal mese di gennaio e sino al mese di dicembre 2011 nei mesi nei quali sia operata dal PN in forza ad Air One Cityliner una quantità di ore di volo mensile inferiore a 50 ore, verrà integrata l'indennità oraria aggiuntiva a copertura delle 50 ore suindicate.

Per i mesi ricompresi nell'arco temporale sopra individuato, nei casi di attività di volo superiore a 55 ore, l'Azienda effettuerà un recupero riducendo il numero di ore da retribuire fino ad un massimo di 5 ore, nei limiti di quanto precedentemente erogato e garantendo comunque 55 ore.

La società si riserva di incontrare le OO.SS. per individuare adattamenti al meccanismo individuato, qualora nel periodo in oggetto interverranno cambiamenti significativi nella entità e nella composizione dell'organico.

Fiumicino, 4 marzo 2011

Spett. li

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

UGLTRASPORTI

Oggetto: PN Cityliner

Con riferimento a quanto convenuto in data odierna, l'Azienda che la fruizione di periodi di ferie da parte del PN in forza alla società Air One Cityliner, determinerà il riproporzionamento mensile degli scaglioni di attività relativi all'indennità oraria aggiuntiva, secondo le modalità già adottate, con effetto dal 1 giugno 2010.

Inoltre, ai sensi delle norme vigenti, la percentuale di Assistenti di Volo che possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato nella società Air One Cityliner non potrà superare un'aliquota media del 35% dell'organico PNC in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettuano le assunzioni.

Fiumicino, 4 marzo 2011

Spett. Li

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

UGLTRASPORTI

PNC

L'Azienda, con riferimento ai distacchi di personale dipendente della società Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., precisa che le risorse attualmente distaccate da Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. presso la società Air One Cityliner rispondono ad esigenze di carattere contingente e di natura transitoria. Il distacco cesserà entro il 30 aprile p.v..

Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A.

Fiumicino, 4 marzo 2011

Spett. Li

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

UGLTRASPORTI

Facciamo riferimento a quanto concordato in data odierna, per confermare che l'Azienda procederà a confermare a tempo indeterminato, a partire dal mese di aprile ed entro settembre 2011, 6 addetti all'area handling di Fiumicino, attualmente a TD, già dipendenti a TI delle aziende in a.s. in CIGS.

Inoltre, per quanto concerne i lavoratori dell'area Call-Center a TD, provenienti dalla Cigs delle aziende in a.s., vi confermiamo che entro il mese di aprile si procederà alla trasformazione a tempo indeterminato, in relazione all'andamento delle adesioni volontarie alla CIGS, valutato nell'ambito della commissione paritetica istituita con l'accordo di pari data.

VERBALE DI INCONTRO

Le Parti, con riferimento a con riferimento al Verbale di Accordo del 4 marzo 2011 istituiscono l'Osservatorio Nazionale Contenzioso e la Commissione Paritetica per il monitoraggio degli aspetti applicativi della CIGS, costituito per parte sindacale da:

- I Dipartimenti Nazionale;
- I Segretari Regionali competenti per territorio interessato;
- Le Segreterie RSA interessata per segmento attività produttiva (manutenzione, ground, etc.)

Per le categorie dei Naviganti l'Osservatorio e la Commissione sopra citati sono composti dai Dipartimenti Nazionali coadiuvati dalle RSA interessate.