

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 settembre 2016 si sono incontrati il Gruppo ALITALIA SAI (di seguito, la Società) e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTO AEREO, per approfondire i temi facenti parte della presente vertenza.

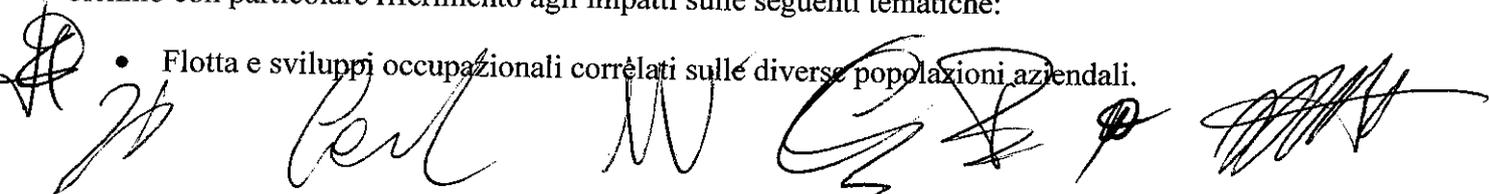
Premesso che

- In data 19 e 21 maggio le OOSS citate hanno attivato la Prima fase della Procedura di raffreddamento e conciliazione ai sensi dell'art 2, L. 83/2000, L. 146/1990 e ss.mm.ii e dell'art. 30 della Regolamentazione Provvisoria del Trasporto Aereo;
- In data 6 giugno le OOSS hanno attivato la seconda fase della Procedura di raffreddamento in sede Ministeriale, ai sensi della regolamentazione vigente sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Tale richiesta veniva presentata a seguito della chiusura negativa della Prima fase della Procedura, esperita in data 30 maggio
- In data 14 giugno, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dopo ampio confronto, le Parti hanno concluso con esito negativo la seconda fase della Procedura di cui alla L. 146/1990, come modificata dalla L. 83/2000;
- In data 14 giugno, le OOSS hanno proclamato uno sciopero ai sensi della L. 146/1990 e ss.mm.ii, della deliberazione della Commissione di Garanzia dell'Attuazione della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici essenziali nr 14/387 e Protocollo d'intesa c.d. "Giubileo" del 24 novembre 2015, per tutto il Personale Navigante Tecnico e di Cabina del Gruppo Alitalia – Alitalia Cityliner per il giorno 5 luglio 2016 dalle ore 13.00 alle ore 17.00
- In data 9 luglio è stato proclamato un' ulteriore giornata di sciopero per la data del 23 luglio u.s., della durata di 24 ore, 00.01 alle 24.00.
- In data 26 luglio 2016 è stata proclamata un'altra azione di sciopero per il giorno 22 settembre 2016 della durata di 24 ore, dalle 00.01 alle 24.00.

Le Parti

In primo luogo - anche con riferimento a quanto previsto dalla parte generale del CCNL del Trasporto Aereo, Relazioni Industriali Capo I), art.2 - ribadiscono la comune volontà di realizzare e privilegiare quale elemento prioritario e qualificante del rapporto relazionale, una costruttiva dinamica di confronto volto ad accompagnare e sostenere gli obiettivi di sviluppo della Compagnia. In tal senso le Parti condividono, conseguentemente, di concorrere alla costante ricerca di un proficuo percorso di relazioni industriali. Le Parti condividono pertanto l'opportunità di incontrarsi periodicamente, coerentemente con quanto previsto dall'art. 2 sopra riportato. In tali incontri l'Azienda rappresenterà le opportunità di sviluppo, l'andamento del mercato e i riflessi conseguenti a livello aziendale. La prima riunione su tale tema sarà convocata entro la fine del mese di ottobre. In tale incontro verranno delineate le linee guida del piano industriale del prossimo biennio con particolare riferimento agli impatti sulle seguenti tematiche:

- Flotta e sviluppi occupazionali correlati sulle diverse popolazioni aziendali.



- Network, Wet Lease (Turbo Prop).
- Sviluppo professionale tra le Aziende del Gruppo (Alitalia–Alitalia Cityliner) (Piloti, Assistenti di Volo, Personale di Terra).
- Andamento del business anche in relazione a possibili sviluppi nell'ambito della Partnership.

In una logica di attenzione e valorizzazione dell'impiego del Personale Navigante le Parti altresì condividono quanto segue:

- A. l'attuale struttura del network consente l'impiego di risorse Alitalia SAI - in via temporanea (max 12 mesi) eventualmente rinnovabili - anche da aeroporti periferici e pertanto sarà possibile valutare eventuali istanze volontarie, presentate tramite job posting.

Gli aeroporti in cui sarà possibile operare in tal senso sono:

- ✓ Torino 5 Cpt - 5 Pil - 5 Capi Cabina - 15 AAVV
- ✓ Catania 5 Cpt - 5 Pil - 5 Capi Cabina - 15 AAVV
- ✓ Venezia 5 Cpt - 5 Pil - 5 Capi Cabina - 15 AAVV

L'Azienda valuterà anche per la sede di Napoli, tenuto conto delle disponibilità del network, un impiego come quello sopra descritto.

L'Azienda procederà pertanto con la raccolta di eventuali istanze volontarie sino a saturazione delle posizioni; in presenza di un numero di richieste eccedenti le disponibilità si procederà prioritariamente considerando i criteri riportati nell'art. 12 - Sezione Prima Personale Navigante Tecnico- e art.10 - Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina - del CCNLT.A., fermo restando la disponibilità operativa della sede cedente.

L'impiego sarà pertanto originante dagli aeroporti sopra indicati e l'attività di riserva verrà effettuata sempre presso le sedi citate e non sarà prevista attività di riserva in campo.

Resta comunque inteso che l'accoglimento di tali richieste, previa sottoscrizione di apposito verbale transattivo, non comporterà alcun trattamento economico aggiuntivo, rispetto a quello attualmente percepito, né troveranno applicazione gli artt. del CCNL Trasporto Aereo 12 e 10 ("Trasferimenti"), relativamente alla parte economica rispettivamente della Sezione Prima Personale Navigante Tecnico e Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina e successivi accordi.

L'Azienda si impegna a provvedere, per le risorse che ne faranno espressa richiesta, al parcheggio nelle diverse sedi.

Ad invarianza di costo per l'Azienda, verranno individuate soluzioni che consentano l'utilizzo di aree di parcheggio nelle diverse sedi.

L'Azienda si riserva di far rientrare il personale sulla base di provenienza, qualora motivi di carattere tecnico-operativo lo richiedessero (ulteriori dettagli verranno forniti nell'ambito del job posting).

L'impiego "temporaneo" presso le sedi citate non costituirà un vincolo ostativo in caso di eventuali sviluppi professionali e non determinerà la perdita delle abilitazioni in possesso al personale interessato. In caso di attività addestrativa e/o di controllo, assistenze al simulatore, visite mediche, RT, addestramenti commerciali ed eventuali colloqui professionali, verrà garantita l'attività di posizionamento must go a/r.

B. L'Azienda procederà con la raccolta di eventuali istanze volontarie per verificare l'interesse del Personale Navigante verso posizioni nell'ambito ground staff e personale di scalo.

In presenza di un numero di richieste eccedenti le disponibilità, si procederà, per l'accesso al percorso, prioritariamente considerando i criteri riportati nell art. 12 e 10 del CCNL T.A..

Le risorse idonee saranno inserite - considerando i criteri riportati nell art. 12 e 10 del CCNL T.A - tramite novazione contrattuale con Contratto full time o part time.

La novazione contrattuale prevederà il mantenimento dell'anzianità aziendale maturata ed il riconoscimento delle tutele previste ante Jobs Act.

C. In considerazione della necessità di rispondere alle esigenze individuali di coloro che temporaneamente richiedono un impiego compatibile con le istanze manifestate e l'operativo aziendale, entro le disponibilità organizzative aziendali, la Compagnia si rende disponibile a valutare le situazioni individuali più critiche, che richiedono un impiego dedicato.

A tal fine, nel richiamare il verbale allegato al presente accordo, di cui alla costituzione del CPO, nonché tutte le peculiarità intrinseche alla funzionalità del suddetto organismo, le RR.SS.AA si faranno carico di rappresentare all'azienda, anche attraverso incontri (a richiesta di una delle parti), le tematiche sociali, di volta in volta manifestate, con l'obiettivo di identificare soluzioni condivise e sostenibili, entro le disponibilità organizzative aziendali, relative all'impiego del suddetto personale.

D. Basi di Milano.

Con riferimento alla problematica relativa al parcheggio del Personale Navigante di base Malpensa, le parti condividono la necessità di identificare una soluzione alternativa a quella attualmente in essere.

Tale intervento è urgente ed indifferibile tale da richiedere l'attivazione di ogni possibile soluzione. La soluzione provvisoria individuata è l'utilizzo del parcheggio presso "l'ex CBC" e l'attivazione di un servizio di trasporto dedicato per il personale in rientro dei voli a decorrere dal 01° ottobre p.v..

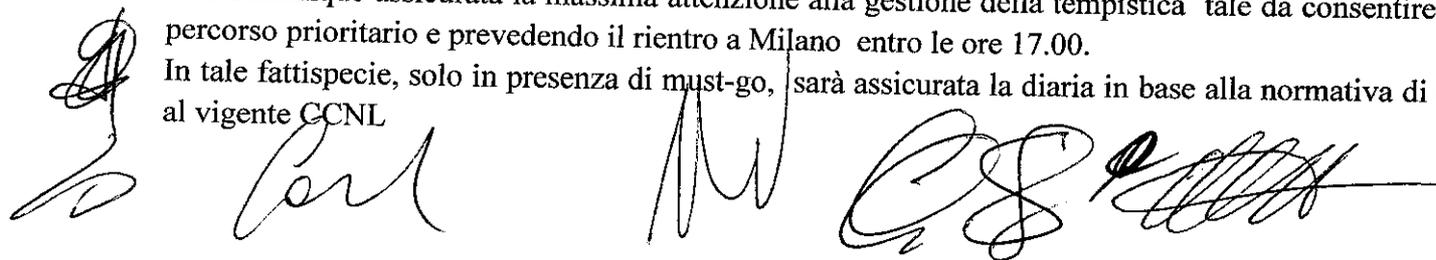
In considerazione della suddivisione della base Milano in Base Linate e Base Malpensa le parti condividono che:

- relativamente all'obbligo di domicilio entro 50 KM - in linea con quanto previsto all'art. 1 (Sezione Prima Pnt e Sezione Seconda Pnc) - tale obbligo, in via del tutto eccezionale, verrà verificato prendendo in considerazione i comuni limitrofi agli aeroporti di Linate e Malpensa a prescindere dalla base di servizio effettivamente assegnata;
- in caso di attività di riserva per tale popolazione, in via eccezionale, la presentazione in campo è estesa a 100 minuti;
- resto confermato per ogni ulteriore aspetto anche relativo alle modalità e tempi di impiego la disciplina contrattuale vigente

Per quanto concerne le visite mediche le parti condividono che il Personale Navigante potrà effettuare la visita medica IML e Cosmica presso le strutture di Milano, fermo restando le disponibilità delle strutture. Fatto salvo la possibilità da parte dei singoli naviganti di prenotare presso una delle strutture abilitate AME.

Per motivi operativi, qualora non fosse possibile effettuare la visita medica presso l'IMAS di Milano sarà comunque assicurata la massima attenzione alla gestione della tempistica tale da consentire un percorso prioritario e prevedendo il rientro a Milano entro le ore 17.00.

In tale fattispecie, solo in presenza di must-go, sarà assicurata la diaria in base alla normativa di cui al vigente CCNL



Le parti altresì condividono che in caso di attività di addestramento fuori sede, prevista su più giorni contigui, al suddetto personale sarà garantita la sistemazione alberghiera.

Per quanto concerne la tematica della chiusura malattia, dovendo la stessa avvenire, secondo la procedura aziendale, in essere presso i medici e/o le strutture inserite nella lista dei medici certificati AME (pubblicati da ENAC), le Parti convengono di attivarsi presso le competenti strutture ministeriali al fine di sensibilizzare sulla tematica relativa all'incremento dei medici AME presso la regione Lombardia/SASN. Le Parti attiveranno un confronto in materia, anche sulla base delle novità normative introdotte.

In merito alla tematica turnazione e relativi cluster le parti convengono sulla necessità di rendere operativi ed implementare i profili "Family" e "Commuter" a decorrere dal 01 ottobre p.v..

- E. L'Azienda per quanto riguarda gli avvicendamenti, con particolare riguardo a quelli di 5 giorni, conferma che dal 1° novembre p.v. procederà ad una progressiva diminuzione della suddetta tipologia di avvicendamenti.
Nell'ambito di tale percorso gli avvicendamenti di 5 giorni verranno assegnati prioritariamente alle risorse che appartengono al profilo "commuter/runner", alla popolazione che non rientra in tale profilo potrà essere assegnato non più di un avvicendamento di 5 giorni al mese.
L'azienda conferma che dopo tale attività saranno programmati minimo due giornate di non attività.
- F. Per quanto riguarda la stabilità del turno del personale navigante, l'Azienda, preso atto dell'impatto delle nuove normative rispetto alla stabilità operativa, si impegna nel superamento della trasformazione della "reserve" in "stand by". A tal fine le parti attiveranno specifici incontri per individuare la soluzione sopra indicata entro il 30 ottobre.
- G. In relazione alla possibilità di poter trasformare in attività di volo le giornate di Solidarietà già assegnate sul turno del PN nonché ai sensi dell'art 4) lett. E dell'accordo del 16 dicembre 2014, le parti convengono che il personale interessato da tale modifica sia richiamato in servizio secondo le modalità in essere, con un preavviso minimo coincidente con l'inizio dell'ultimo avvicendamento ad almeno 10 giorni.
- H. Il Riposo Movibile (RMM) è un istituto di flessibilità contrattuale che non concorre alla determinazione della spettanza minima annuale (96) e mensile (minimo 7) dei Riposi, che debbono, di conseguenza, essere identificati sul turno mensile programmato coerentemente con quanto disposto dal DLGS 185/2005 (Direttiva CE 79/2000).
Il RMM costituisce a tutti gli effetti elemento per il computo della spettanza mensile e trimestrale prevista dal CCNL sezioni PNT/PNC, tuttavia non concorre, quando non utilizzato, al raggiungimento della spettanza di cui al dlgs 185/2005 di cui sopra.
Le giornate assegnate come RPM (riposo mensile) e RIM (Riposo inamovibile) sono quindi da intendersi notificate in anticipo a mezzo turno, nella completa, effettiva e certa disponibilità del Navigante una volta assegnate. Il RMM sarà programmato, come già effettuato attualmente, a seguire impieghi RRR, RRB, RES e Flight Duty nel rispetto delle limitazioni previste dal vigente regolamento 83/2014 per ciò che attiene il pre duty rest.
Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Integrativo del 16 luglio 2014 paragrafo Riposi Personale Navigante.



- I. In merito ai licenziamenti operati da Alitalia SAI le parti si impegnano a riesaminare anche con valenza retroattiva, tutti gli specifici casi riconducibili a particolari patologie o casi di infortunio professionale che hanno determinato l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro.
- L. In merito alla sistemazione alberghiera, in particolare dell'hotel di Tokyo, prima della scadenza contrattuale, ai sensi del vigente accordo del 6 maggio 2015, le parti convengono che sarà individuata una struttura in linea con gli standard previsti da CCNL.
- M. Con riferimento al tema degli schedulati di volo, le parti convengono di confrontarsi in uno specifico incontro nel quale verrà illustrato, da parte aziendale, il consuntivo degli stessi.
- N. Le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre per definire la Progression Career.

Con riferimento agli approfondimenti su esposti le OOSS che hanno proclamato l'azione di sciopero revocano le procedure di raffreddamento in essere e lo sciopero del 22 settembre 2016 e ne daranno informativa alle Istituzioni competenti.

Gruppo ALITALIA - SAI

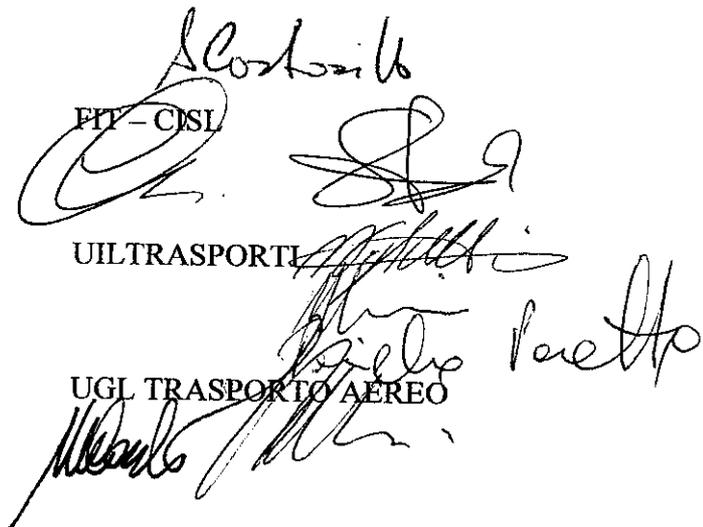


FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO



VERBALE DI RIUNIONE

Oggetto: Pari Opportunità – Art. 18 CCNL

Con riferimento all'art. 18 ccnl – Pari Opportunità sarà costituito il Comitato Pari Opportunità Aziendale, costituito in forma paritetica tra rappresentanti dall'Azienda e dalle Organizzazioni Sindacali con il compito di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le direttive nazionali ed europei emanate in materia di Pari Opportunità e monitorare la loro applicazione.

L'attivazione della commissione avverrà entro il mese di ottobre e in tale ambito le Organizzazioni Sindacali designeranno i componenti (1 per ogni confederazione) entro il mese di settembre.

Gruppo ALITALIA – SAI



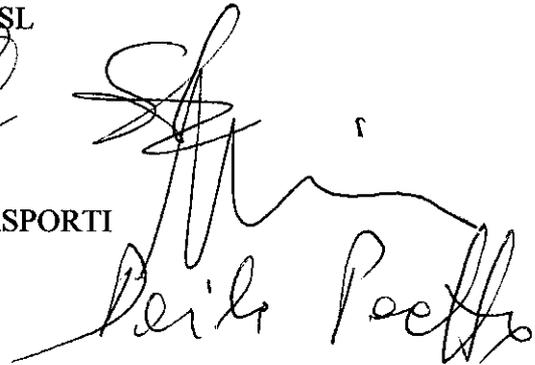
FILT – CGIL



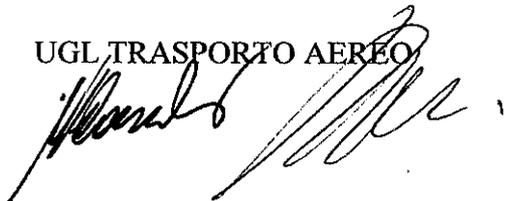
FIT – CISL



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



VERBALE DI RIUNIONE

In data 18 settembre 2016 si sono incontrati il Gruppo ALITALIA SAI (di seguito, la Società), rappresentata da Carboni/Quaranta e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, rappresentata da Cortorillo, FIT - CISL, rappresentata da Di Cesare/Passigatti, UILTRASPORTI, rappresentata da Veneziani/Viglietti/Panetta, UGL TRASPORTO AEREO, rappresentata da Alfonsi/Consalvi/Pietrini, per approfondire i temi relativi ai titoli fuori servizio CFS/CAF.

Tenuto conto delle discussioni intervenute, l'Azienda conferma che i CFS/CAF nazionali continueranno con le attuali modalità fino alla data di scadenza della vigenza del contratto, 31.12.2016.

Le Parti, inoltre, prendono positivamente atto della recente comunicazione ENAC del 5 settembre u.s., pervenuta anche a seguito delle richieste di approfondimento della normativa, inoltrate da entrambe le Parti, che prevede l'esonero del pagamento delle tasse aeroportuali per una direttrice per il personale che deve raggiungere "la base operativa di impiego dalla base operativa eventualmente più vicina al luogo di residenza e viceversa".

Fermo restando quanto sopra, l'Azienda implementerà - tenuto conto dei tempi di sviluppo informatico necessari, e comunque non oltre il 31.12.2016 - le procedure operative che consentano di agevolare ed accelerare le procedure di imbarco del personale navigante; nello specifico lo stesso potrà recarsi direttamente allo scalo/check-in e formalizzare l'accettazione per tutto il network (nazionale, internazionale e intercontinentale). Il costo del relativo biglietto - in linea con quanto previsto dall'attuale staff travel policy (1 euro zona 1, 2 euro zona 2 e quanto previsto per il restante network) - e le relative tasse verranno addebitati nella busta paga mensile dei singoli, anche in coerenza con la nuova normativa fiscale. L'Azienda formalizzerà i dettagli con apposita procedura.

L'Azienda in considerazione dell'imminente avvio delle negoziazioni relative al rinnovo della contrattazione collettiva, si rende disponibile ad affrontare le problematiche complessive correlate ai CFS/CAF per ricercare ulteriori soluzioni condivise alla regolamentazione e fruizione di tali agevolazioni e ad esaminare le proposte sindacali di integrazione alla Regolamentazione Aziendale delle agevolazioni CFS/CAF per ricercare soluzioni condivise che tengano conto delle peculiarità del Personale Navigante.

Le OO.SS., impregiudicata la propria posizione, prendono atto di quanto riferito nel corso della riunione.

Presenti:

Gruppo ALITALIA SAI

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

DA:
ALITALIA CITYLINER

A:
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTO AEREO

Oggetto: Cityliner - *stabilizzazioni*

Con riferimento alla ns. lettera del 3 marzo 2016.

In base alle caratteristiche professionali richieste ed in funzione delle esigenze tecnico organizzative, si procederà entro la fine di dicembre alla trasformazione a tempo indeterminato di n. 3 Piloti e n. 6 Comandanti, rientrando le stesse trasformazioni nell'ambito della normativa anche contrattuale vigente.

Inoltre, si procederà entro il corrente mese alla trasformazione a tempo indeterminato di n. 8 risorse del Personale Navigante di Cabina rientrando le stesse trasformazioni nell'ambito della normativa anche contrattuale.

In fede
ALITALIA CITYLINER



Spett.li
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTO AEREO

Oggetto: Staff Travel Policy – Titoli “Fuori Servizio”

Nell’ambito della “Staff Travel Policy” l’Azienda comunica - confermando da parte aziendale la piena prerogativa e la natura esclusivamente discrezionale della regolamentazione stessa - che:

- i 1° Ufficiali acquisiranno la possibilità di avere il 2° “Annual Leave” sulla rete Alitalia con una anzianità pari o superiore a 15 anni; e comunque dopo i 15 anni di anzianità avranno diritto alle stesse condizioni dei comandanti. Questi ultimi, non in divisa, che viaggiano con il titolo di Annual Leave avranno accesso alle sale Lounge Alitalia;
- nel caso in cui si dovessero verificare situazioni in cui il dipendente che viaggia con un Annual Leave fosse sbarcato lo stesso verrà gestito con la stessa policy prevista per i passeggeri paganti;
- Il personale navigante potrà accedere, previo pagamento della tariffa di riferimento, alla classe Magnifica coerentemente con quanto previsto dall’attuale policy.

L’Azienda entro il mese di settembre illustrerà alle OO.SS.LL. le variazioni alle attuali previsioni delle priorità d’imbarco per tutto il personale e il PN privilegiando gradi, qualifiche e anzianità all’interno delle stesse.

Gruppo Alitalia S.p.A.

