



Accordo sindacale del 18 settembre 2016

Il documento sindacale che racchiude l'accordo è composto da:

- 1) Una premessa**
- 2) Un verbale di accordo che riporta i contenuti dell'intesa vera e propria.**
- 3) Due verbali di riunione, ovvero due comunicazioni aziendali.**
- 4) Due lettere aziendali.**

La prima parte del documento contiene gli elementi veri e propri dell'intesa sottoscritta che ci apprestiamo a commentare nel merito, tentando di rappresentarne i cardini principali.

Di certo con quest'intesa intendiamo ripristinare condizioni di normalità e rispetto verso le categorie dei naviganti dopo il durissimo confronto causato dal grave comportamento aziendale che ha unilateralmente attivato sin da giugno u.s. inaccettabili iniziative interne ed esterne come nel caso rispettivamente di violazioni contrattuali e delle quanto meno irrispettose comunicazioni mediatiche che ci hanno costretto ad attivare azioni di contrasto in una vertenza LUNGHISSIMA e DIFFICILISSIMA e davvero anomala su tutti gli ambiti ed i temi che oggi sono contenuti in seno all'accordo, dopo scioperi, precettazioni, contestazioni disciplinari e situazioni che **non si ricordano a nostra memoria**.

Sin da subito chiariamo che sui **CAF e CFS non è stato siglato alcun accordo** ed il tema resta ovviamente aperto e sarà affrontato anch'esso nella fase di rinnovo del contratto anche se oggettivamente registriamo sostanziali miglioramenti rispetto all'iniziale cancellazione di questo diritto.

Punto 1: la premessa

il ripristino del massimo rispetto di relazioni industriali inserito nel testo, significa:

- Incontri sindacali immediati e costanti per sostenere lo sviluppo aziendale;
- Presentazione del Piano Industriale congiuntamente all'aspetto dello **sviluppo occupazionale** grazie all'ampliamento della flotta;
- Discussione sulle tematiche collegate al network con le relative questioni collegate al wet lease;
- Sviluppo professionale e quindi progressioni di carriera tra le aziende del gruppo;
- Andamento del business aziendale.

Punto 2: verbale di accordo

A) Impiego dedicato da aeroporti periferici.

Sulla turnazione del P.N. soprattutto di medio raggio, è ora di voltare pagina per sempre da un passato che non condividiamo e che riteniamo non sia idoneo ad intercettare le reali necessità aziendali e dei lavoratori.

Tentando di valorizzare la qualità della vita professionale di molti pendolari abbiamo richiesto ed ottenuto la possibilità per i potenziali interessati di essere impiegati con avvicendamenti **dedicati** che iniziano da TRN/CTA/VCE.

Lo scalo di Napoli sarà incluso non appena il network lo consentirà.

L'impiego "dedicato" è contingentato ai numeri riportati nell'accordo ed è stato ampiamente "protetto" per quanto concerne la riserva e le attività addestrative, le visite mediche ecc, prevedendo il relativo posizionamento sullo scalo di FCO in must go, nonché per tutti gli altri aspetti più significativi.

E' stata posta una particolare attenzione alla problematica del parcheggio potendo il navigante utilizzare il minor costo aziendale grazie alla cancellazione dello stallo di Roma o Milano. Crediamo che questa tipologia di utilizzo del P.N. sui voli nazionali debba essere sempre più valorizzata ed utilizzata proprio perché consente agli interessati di migliorare la qualità della vita privata riducendo se non annullando centinaia di ore utilizzate per il posizionamento, con un sostanziale risparmio per l'azienda.

B) Posizioni professionali nell'area Ground staff e Personale di scalo.

Per il Personale Navigante sarà possibile esprimere specifica istanza per le suddette posizioni professionali mantenendo l'anzianità aziendale (tutela fondamentale per eventuali criticità future) e non vedendo applicate le novità normative del Jobs Act con le modalità descritte. Riteniamo quest'aspetto rappresenti un sostanziale fatto meritevole di attenzione per tutti coloro che, a vario motivo, non possono più sostenere le peculiarità della nostra professione.

C) Attenzioni gestionali.

Si ripristinano le attenzioni gestionali verso coloro che richiedono un'attività compatibile con le istanze manifestate e si arricchisce l'importanza di tutela specifica tramite la costituzione del CPO e l'intervento delle RRSSAA. Vogliamo sottolineare la valenza del Comitato che consentirà di sostenere le istanze individuali intervenendo concretamente e fattivamente nei confronti di Alitalia.

D) Base Milano.

Le questioni collegate a Base Milano sono da quasi un anno sotto la nostra attenzione soprattutto perché oggettivamente Alitalia non ha posto la giusta attenzione su molti aspetti legati all'operativo di questa Base.

Già negli ultimi accordi abbiamo posto la parola fine all'incredibile modalità con cui i colleghi milanesi erano impiegati in determinate attività ovvero con improbabili must go su più giorni per le attività addestrative, tramite il riconoscimento della sistemazione alberghiera.

Con quest'accordo è stato ulteriormente ottenuto:

- L'attivazione su MXP del trasporto al rientro dai voli verso il parcheggio naviganti considerando la notevole distanza che gli equipaggi debbono compiere al rientro dai voli.
- E' stato incrementato per le attività di riserva il tempo di presentazione che passa a 100 minuti.
- La visita medica sarà effettuata presso i presidi milanesi ed in caso di non capienza è assicurato un percorso prioritario per consentire il rientro entro le 17.00 e la computazione della diaria.
- Conferma della sistemazione Hotac per ogni tipo di attività addestrativa su più giorni.
- Attivazione del confronto sulla questione chiusura malattia in riferimento alle note problematiche già oggetto di nostra denuncia anche a seguito della nuova circolare ENAC del 7 settembre 2016.
- Implementazione dei cluster turnativi con attivazione dei profili di cui all'accordo.

E) Avvicendamenti di medio raggio:

Progressiva diminuzione dei turni di 5 giorni e prioritaria assegnazione degli stessi prioritariamente a coloro che hanno richiesto il relativo profilo d'impiego. Previsione di almeno tre notti locali (due giornate di non attività a seguire più la notte del rientro dal precedente turno) dopo tale impiego ed assegnazione massimo un turno al mese di tale tipologia di attività.

F) Attività di riserva:

Attivazione del confronto sindacale per superare la problematica della trasformazione della reserve in stand by. Su quest'aspetto abbiamo già avviato la prima fase del confronto che seguirà concretamente al definitivo superamento di questa assurda modalità di operativo.

G) Preavviso trasformazione della solidarietà:

L'accordo intercorso per l'avvio della solidarietà del 2014, già prevedeva secondo i termini di legge, la possibilità di revocare le giornate di solidarietà. Con quest'accordo intercorso tra le OOSS e l'azienda è stato condiviso un termine minimo di 10 giorni per la trasformazione delle giornate di solidarietà in attività.

H) Riposo mobile non utilizzato:

Il riposo mobile NON utilizzato NON concorre, quando NON utilizzato al raggiungimento della spettanza di cui al DLgs 185/05.

È stato definitivamente chiarito e definito con certezza che nel contatore dei 96 riposi annui non possono essere collocati eventuali riposi mobili dall'azienda non utilizzati. Ribadite le tutele di assegnazione del RMM.

I) Licenziamenti per motivi di salute e/o infortunio:

Impegno aziendale a riesaminare i casi di licenziamento per le suddette motivazioni. Questo principio di civiltà industriale è anch'esso un cardine fondamentale per la valorizzazione dell'accordo e tutela tutti da eventuali problemi che in futuro dovessero presentarsi per analoghe circostanze.

L) Sistemazioni Alberghiere:

Individuazione di una struttura alternativa all'attuale prevista su Tokyo. Ricordiamo che sulla questione HOTAC vige l'accordo del 6 maggio 2014 che è pienamente operativo. Questa precisazione rafforza la valenza del precedente accordo.

M) Schedulati di volo:

Riprende il confronto su un tema delicato e di diretto interesse che tocca le nostre retribuzioni.

N) Progressione di carriera: avvio immediato del confronto per regolare i passaggi del personale nelle aziende del Gruppo.

Verbale di riunione 1

Pari Opportunità Art 18 CCNL

Viene costituito il Comitato Pari Opportunità con il compito molto importante di verificare la modalità di andamento occupazionale con riferimento ai dovuti equilibri tra le differenze di genere, per il monitoraggio del recepimento e dell'applicazione del proliferare delle direttive nazionali ed europee tramite la designazione di un rappresentante per sigla.

L'applicazione di questo istituto è determinante e disegna una grave carenza aziendale che abbiamo colmato nel pieno rispetto della normativa di cui al CCNL in vigore.

Come per gli RRLSS anche i membri del CPO avranno una fondamentale valenza per la verifica e l'applicazione di direttive e Regolamenti comunitari potendo inoltre attivare ciò che la legge presuppone in questi ambiti nel caso di inadempienza.

Verbale di Riunione 2

CAF e CFS

Tutti ricordiamo lo strappo su questo tema ed il punto d'inizio di questa vicenda. Non serve ribadirlo.

Sui CAF e CFS non è stato siglato alcun accordo.

La nostra Organizzazione Sindacale ancora oggi non ritiene corretto il posizionamento aziendale, motivo per cui abbiamo deciso **di non sottoscrivere** su questo tema un accordo e di mantenere IMPREGIUDICATE le nostre opinioni e le nostre iniziative e pressioni, limitandoci a prendere atto delle comunicazioni aziendali.

Era tuttavia necessario operare per trovare una soluzione che riteniamo **assolutamente transitoria** e che consentisse comunque di poter proseguire con le normali operazioni senza sovraccarico di oneri e fatica per il Personale Navigante pendolare, proprio perché siamo convinti che il primario compito del sindacato sia sempre quello di operare per ricercare soluzioni fattive ai problemi che di volta in volta inevitabilmente si presentano davanti al mondo del lavoro.

Riteniamo importante sottolineare che nell'ambito del negoziato ed al punto in cui eravamo, ovvero la cancellazione operata dal management del diritto all'utilizzo dei CAF/CFS di quest'estate e soprattutto grazie al contributo fattivo di tutti i lavoratori che ci hanno fatto sentire la loro vicinanza nelle azioni di contrasto come nel caso dello sciopero ed a tutte le pressioni effettuate ad ogni livello politico competente, **abbiamo ottenuto e messo in sicurezza, l'utilizzo della situazione in essere sino al 31 dicembre 2016 ovvero a fase di rinnovo contrattuale già in corso.**

Dal primo gennaio 2017 tutti i colleghi pendolari che utilizzano queste concessioni continueranno a poterle utilizzare nelle modalità in essere senza aggravio di costi.

Proseguiremo nella ricerca della NOSTRA soluzione che è a portata di mano e che potremo certamente individuare nella fase di rinnovo contrattuale ormai alle porte. **Dalle prossime ore lavoreremo alla PIATTAFORMA per il rinnovo del contratto per identificare soluzioni che consentano di regolamentare e fruire di queste agevolazioni di viaggio. Saranno individuati momenti di confronto aperti a tutti i Lavoratori presso la nostra sede nazionale.**

Lettera aziendale alle OOSS 1

CityLiner: assunzioni.

Uno dei principali aspetti collegati a questo negoziato è certamente quello delle stabilizzazioni ovvero la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro di 3 Piloti, 6 Comandanti e 8 PNC. Per il sindacato Confederale una grande soddisfazione per aver contribuito alla stabilizzazione di 17 naviganti. Questo è solo il primo passo per definire ulteriori ingressi in un organico aziendale che è inadeguato alla turnazione delle ore di volo che sono inserite a PFA.

Lettera aziendale alle OOSS 2

Staff Travel Policy

Incremento degli Annual Leave (tot 2) ai Primi Ufficiali con una anzianità pari o superiore a 15 anni e dopo i 15 anni gli stessi avranno diritto alle stesse condizioni dei CPT. Utilizzo della VIP Lounge se non in divisa e massima tutela in caso di sbarco previa applicazione delle tutele ENAC previste per i passeggeri. Previsione dell'utilizzo della classe magnifica e previsione delle priorità d'imbarco che tuteleranno i naviganti tutti.

In sintesi, riteniamo importante esprimere un valore di merito riferito all'intesa che è nel complesso positivo ma che non ci soddisfa pienamente e non esaurisce il nostro impegno e la nostra determinazione, già dalle prossime ore, nel ricercare l'attivazione di ogni possibile momento di confronto anche ad iniziare dall'avvio della fase del rinnovo contrattuale.

Egredi Colleghi, l'importanza di questo verbale richiederà la nostra presenza quotidiana tra i lavoratori e per questo saremo presenti ai CBC per confrontarci fattivamente ed illustrare il documento. La nostra Struttura è a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Roma 19 settembre 2016

**Dipartimenti Nazionali PNT e PNC
UGL Trasporto Aereo**