



Comunicato ai lavoratori

Le scriventi Organizzazioni Sindacali a seguito del verbale di confronto sottoscritto al MISE con Alitalia, che verrà sottoposto a referendum nei prossimi giorni, intendono fare chiarezza su cosa è stato convenuto per il personale di terra. A questo proposito riportiamo integralmente il testo dell'accordo che in caso di successo del referendum verrebbe sottoscritto.

Produttività personale di terra

Al fine di ricercare strumenti di flessibilità operativa, coerenti con le caratteristiche specifiche del business, volte a fronteggiare l'attuale stato di crisi, le parti convengono quanto segue:

- a. In caso di specifiche esigenze tecniche e organizzative e tenuto conto delle soglie di traffico su sedi periferiche, esclusivamente per le sedi di: BDS e REG. L'orario giornaliero di lavoro full-time può essere ripartito in due periodi separati tra loro nei limiti previsti dalle norme contrattuali vigenti.*
- b. Estensione regimi di reperibilità per settori/esigenze specifiche Regime di reperibilità per le seguenti figure: Ingegneria- Departure Control System Relativamente al personale appartenente alle aree sopracitate le parti potranno individuare SECONDO LE ESIGENZE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE le risorse a cui richiedere un servizio di reperibilità da garantirsi a fronte del riconoscimento di un compenso giornaliero per ciascuna giornata di reperibilità programmata pari a euro 30 lordi. Nel caso in cui il personale dovesse intervenire sul campo le ore di lavoro verranno considerate "straordinario". Nel caso di risoluzione del problema da remoto verrà assegnato un ulteriore somma forfettaria di euro 10 lordi.*
- c. Tempo tuta: le parti si danno atto dell'importanza di ottemperare quanto previsto negli accordi del 3 giugno 2015.*
- d. Maintenance: l'azienda al fine di approfondire le prospettive del business manutentivo, nell'intento di valorizzare gli asset ed il know-how presenti in tale ambito, ritiene superate soluzioni che prevedevano modifiche del perimetro manutentivo. La prospettiva di sviluppare internamente il business sarà effettivamente realizzabile attraverso un percorso di efficientamento e soluzioni organizzative, da condividere tra le parti a livello aziendale, che, fermo restando quanto sopra riportato, preveda quanto segue: per assicurare una flessibilità operativa, fermo restando le specificità delle singole aree, coerente con i flussi manutentivi, legatiali' utilizzo delle macchine ed alla stagionalità delle relative attività, si rende necessario predisporre un sistema di turnazioni che, confermando le 38,5 ore settimanali medie su base annua, preveda l'avvicendamento sulle 24 ore; tali griglie di turnazione saranno oggetto di confronto e condivisione in sede aziendale. Le parti condividono di intervenire sulle flessibilità orarie quale strumento coerente a creare le giuste condizioni per il mantenimento e lo sviluppo delle attività in house e del mercato conto terzi. Il confronto si completerà entro maggio 2017. Le parti si danno atto della necessità di rivisitazione e razionalizzazione dell'attuale sistema delle certificazioni e abilitazioni, in sede aziendale, al fine di*

valorizzare e preservare tutte le figure professionali in coerenza con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

In questo comunicato non vogliamo parlare dell'utilità e dell'indispensabilità del SI e di come questo eviterebbe il commissariamento ed una nuova tragedia sulla falsa riga del 2008, al contrario vi chiediamo di fare una riflessione di cosa un NO determinerebbe.

Siamo certi che non abbiate dimenticato i licenziamenti che il commissariamento ha determinato con il fallimento del 2008.

Le Organizzazioni Sindacali hanno scelto con senso di responsabilità di intraprendere una trattativa che consentisse di evitare un nuovo fallimento e di sottoporre al giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori il risultato che le riunioni in sede ministeriale hanno prodotto.

Deve essere chiaro che non c'è nessun piano B e che l'alternativa non è un'alternativa che salvaguarderebbe né lavoratori né retribuzioni.

A chi fantasiosamente dice che in caso di NO si tornerebbe a trattare nuovamente con Azienda e Governo ricordiamo il successo ottenuto con Alitalia...1600 licenziamenti (il totale del personale in forza), ci chiediamo se questi professionisti della protesta e del diniego apparecchieranno la tavola per i 12000 dipendenti di Alitalia.

Fiumicino 18 aprile 2017

RSA Alitalia Sai
Filt CGIL - Fit CISL- UIL Trasporti- UGL Trasporto Aereo