

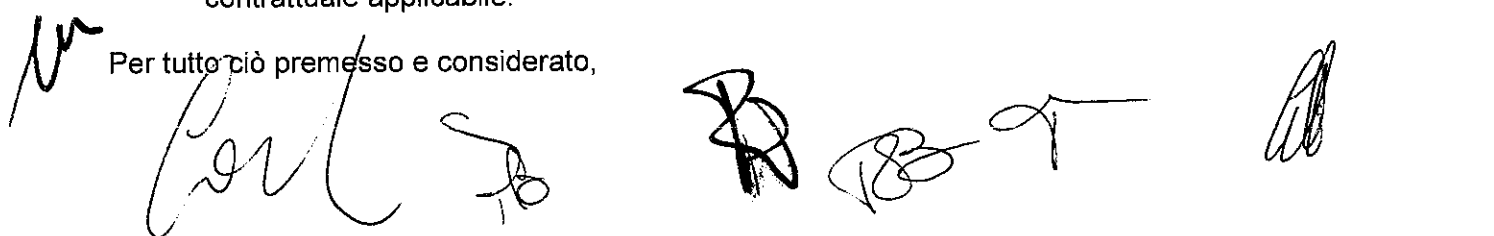
VERBALE DI ACCORDO

In data 23 dicembre 2015 si sono incontrate Alitalia SAI ed Alitalia Loyalty ed i Dipartimenti Nazionali del Personale di Terra di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI E UGL Trasporto Aereo, al fine di condividere, su base aggiornata, le modifiche normative nel contesto della Legge n. 183/2014 ed i relativi ambiti di regolamentazione affidati alla contrattazione collettiva, in particolare in tema di contratti a tempo determinato.

PREMESSO CHE

- L'art. 28 del CCNL del Trasporto Aereo, Parte Generale, stabilisce che la successione di contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore non può superare il limite dei 44 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi.
- Lo stesso articolo 28, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/01, include tra le attività stagionali le attività di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 368/01 non trovando applicazione, per i contratti a termine stipulati ai sensi di quella disposizione, sia il limite temporale sopra richiamato dei 44 mesi che gli intervalli temporali minimi di 10/20 giorni di cui all'art. 5, comma 3, primo periodo, del d.lgs. n. 368/01.
- L'art. 2 del d.lgs. n. 368/01, contiene, altresì, un limite autonomo di contingentamento dei contratti stipulati ai sensi di quella disposizione del 15% che, ai sensi del CCNL, si aggiunge ai limiti di contingentamento fissati dal medesimo CCNL per i contratti a termine stipulati ai sensi di diverse disposizioni di legge.
- L'art. 3 del CCNL del Trasporto Aereo, Parte Specifica Vettori - Sezione Terza Personale di Terra, fissa il limite di contingentamento del 20% per assunzioni ex art. 1 del d.lgs. n. 368/01 da computare in FTE, rispetto all'organico sempre in FTE della categoria in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni facciano riferimento.
- Il Decreto Legislativo n. 81/2015, recante il Testo Organico delle Tipologie Contrattuali (di seguito il Decreto), in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, all'art. 55, comma 1, lett. b), abroga il d.lgs. n. 368/01 e, all'art. 55 comma 2, l'art. 2, del d.lgs. n. 368/01 con effetto dal 1° gennaio 2017.
- Il citato Decreto affida alla contrattazione collettiva, anche aziendale, l'individuazione delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato.
- Nell'evoluzione del quadro normativo di riferimento le Parti, muovendo dal presupposto condiviso che le specificità del settore richiede un'adeguata flessibilità dell'organizzazione del lavoro e la sua capacità di adattarsi alla ciclica variabilità dei volumi produttivi, intendono confermare ed aggiornare la piena operatività dell'impianto contrattuale sopra descritto adeguandolo alle sopravvenute novità legislative.
- L'entrata in vigore del Decreto citato, con la conseguente abrogazione del d.lgs. n. 368/01, rende infatti opportuna sin da ora la conferma della volontà dei soggetti contraenti in merito al mantenimento delle condizioni già condivise e pattuite. Ciò al fine di garantire adeguata certezza per i lavoratori e l'azienda sulle modalità di applicazione della disciplina legale e contrattuale applicabile.

Per tutto ciò premesso e considerato,



LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
2. Le previsioni di cui al CCNL in materia di contratti di lavoro a tempo determinato rispondono ad esigenze di flessibilità strutturali del settore, anche in considerazione del peculiare carattere operativo e stagionale delle attività che lo caratterizzano.

Nell'ambito della delega riconosciuta dall'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 all'autonomia collettiva, il periodo massimo di ricorso ad assunzioni con contratto a tempo determinato intercorso tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di successione di contratti stipulati per mansioni di pari livello e categoria legale è definito come segue.

3. Per le assunzioni il cui primo rapporto di lavoro a termine con la Società saranno effettuate successivamente al 31.12.2015, le Parti convengono la seguente disciplina:

- a) l'avvicendamento di assunzioni effettuate esclusivamente ai sensi dell'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii, con la stessa persona, sarà assoggettato ad un "contatore" massimo di 44 mesi (fatte salve le esclusioni di legge e del CCNL di cui sotto), comprensivo di proroghe e rinnovi, come previsto dalla legge.

Il limite di contingentamento legale e contrattuale resta fissato nella misura del 20%, fatte salve le esclusioni di legge e del CCNL (es. sostituzione di lavoratori assenti; lavoratori di età superiore a 50 anni; start up di nuove attività; lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; ecc.).

Tale limite del 20% avrà come base di computo l'organico FTE del personale di terra in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni facciano riferimento computate, parimenti, in termini di FTE, anche in ossequio all'art. 9 del d.lgs. n. 81/2015.

Coerentemente a quanto previsto in Parte Generale del CCNL, tale limite del 20% si misura su base mensile prendendo a riferimento il numero delle risorse (FTE) in servizio a tempo determinato per ciascun singolo mese preso a riferimento ai sensi dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015.

- b) Stagionalità. Con riferimento alle esigenze di cui in premessa ed al peculiare carattere operativo e stagionale delle attività dei vettori aerei in ragione dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, si individuano le seguenti ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro a termine con la relativa regolamentazione.

- Ove l'assunzione a termine sia effettuata per lo svolgimento dei servizi operativi di terra, di assistenza a passeggeri e merci (es. *aree Ground Operations, Airport Experience, Staff Operations, Engineering & Maintenance, Contact Center & IT*), si conviene che tali contratti (identificati al momento della stipulazione mediante il richiamo della presente "Clausola 3, lett. b) dell'accordo del 23/12/2015"):

am
BB
PerL

SR

ST *ST* *ST* *ST*

sono esclusi dal campo di applicazione degli intervalli di 10/20 giorni di cui all'art. 21, comma 2, del Decreto, anche nel caso in cui il contratto precedente o quello successivo non siano stipulati ai sensi della "Clausola 3 lett. b)" del presente accordo, fermo restando quanto previsto dalla normativa relativa alla successione di contratti stipulati ai sensi dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015;

rientrano nell'autonomo ed aggiuntivo limite di contingentamento del 15% riferito al personale di terra FTE assunto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni facciano riferimento e sono computate, parimenti, in FTE anche in ossequio all'art. 9 del d.lgs. n. 81/2015;

coerentemente a quanto previsto in Parte Generale del CCNL, tale limite del 15% si misura su base mensile prendendo a riferimento il numero delle risorse (FTE) in servizio a tempo determinato, del personale di terra, per ciascun singolo mese preso a riferimento ai sensi della "Clausola 3 lett. b)" del presente accordo.

c) In caso di assunzioni avvicendate con causali "miste" con la stessa persona - quindi ex art. 19 comma 1 e ss.mm.ii. del d.lgs. n. 81/2015 a cui seguano rinnovi ex "Clausola 3 lett. b)" del presente accordo e viceversa - il limite di durata complessiva dei rapporti a termine intercorsi tra le medesime parti è fissato in 54 mesi, fermo restando il limite di 44 mesi per contratti stipulati ai sensi dell'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;

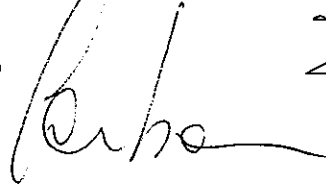
d) in caso di assunzioni effettuate esclusivamente in base alla "Clausola 3, lett. b)", le Parti convengono che il limite di durata complessivo del rapporto a termine ^{PUNTO 603} intercorso tra le medesime parti è fissato nei termini previsti alla precedente c).

4. Per le assunzioni il cui primo rapporto di lavoro a termine con la Società sia stato effettuato nel periodo antecedente al 31.12.2015, le Parti convengono la seguente disciplina:

l'avvicendamento di assunzioni, con la stessa persona, il cui primo rapporto di lavoro con la Società sia antecedente al 31.12.2015, sarà assoggettato ad un "contatore" massimo di 60 mesi (stipulati/stipulandi ai sensi degli artt. 1, 2 del d.lgs. n. 368/01 e ss.mm.ii, nonché art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 e "Clausola 3, lett. b)" come sopra definita, fatte salve le esclusioni di legge e del CCNL di cui al precedente punto 3 lett. a).

In considerazione di quanto pattuito ai punti che precedono, le Parti condividono, infine, che, con decorrenza immediata, non verrà più utilizzato l'art. 2 del d.lgs. n. 368/2001, sostituito dalla "Clausola 3 lett. b)" del presente accordo, fatti salvi i contratti già stipulati ai sensi del riferimento normativo citato.

13













Fermo restando quanto sopra pattuito, con riferimento alla disciplina di cui all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, le Parti, si incontreranno in presenza di eventuali disposizioni legislative in materia, nonché per monitorare le modalità applicative dell'accordo.

ALITALIA SAI

ALITALIA LOYALTY

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO