

PN ALITALIA CITYLINER: PRIMO ACCORDO SVILUPPO PROFESSIONALE PRIMI UFFICIALI

Roma, 20 giugno 2018

Nella nottata di ieri è stato raggiunto, dopo mesi di difficile confronto, un primo accordo sulla progressione di carriera nel Gruppo AZ degli F/O Cityliner.

Una intesa difficile da raggiungere per la complessità del quadro giuridico aziendale e delle sensibilità che esprimono le diverse “anime” esistenti in categoria che hanno imposto la ricerca di un punto di equilibrio molto sofferto.

L'accordo, sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali ed Associazioni Professionali rappresentative del PN del Gruppo, si inserisce nell'ambito delle disposizioni contrattuali che prevedono che l'alimentazione delle esigenze di risorse di tutto il PN ALITALIA venga soddisfatto in via prioritaria, ancorché non esclusiva, attingendo al PN di Alitalia Cityliner.

Fermo restando il principio di cui sopra, che vale per tutte le qualifiche del PN, le attuali esigenze aziendali hanno consentito di avviare il processo, al momento, solo per la qualifica degli f/o, non essendovi in AZ ad oggi necessità di Comandanti o di Assistenti di Volo, qualifiche per le quali è in vigore la Cigs a rotazione quale strumento di gestione non traumatica degli esuberi.

In coerenza con quanto sopra esposto l'intesa consente il transito verso Airbus A320 di un primo gruppo di 30 F/O Cityliner destinate a soddisfare le carenze di primi ufficiali ALITALIA generate dalle decine di uscite volontarie verificatesi negli ultimi mesi, e sconsiglia l'assunzione diretta a tempo indeterminato e dal mercato esterno di tali qualifiche che avrebbe costituito una pesante ed inaccettabile violazione del CCL.

I contenuti dell'accordo, che trovate in allegato, definiscono quantità e modalità di passaggio dei Colleghi verso A320, con l'obiettivo di salvaguardare al massimo, compatibilmente con il difficile equilibrio raggiunto tra le diverse sensibilità sindacali e le esigenze aziendali, le anzianità pregresse (di lista e retributive), la continuità del rapporto di lavoro con esclusione della applicazione del Job's act e le tutele retributive durante l'addestramento.

L'accordo salvaguarda i livelli retributivi tabellari previsti dal CCNL e sventa il pericolo del dumping interno alle aziende del Gruppo per tipologia di aeromobile.

Le nostre strutture sono a disposizione per illustrare e chiarire i contenuti dell'accordo.

Il confronto riprenderà a breve sulle varie tematiche PN del Gruppo ancora non risolte, cominciando dal tema delle agevolazioni di viaggio (vedi side letter allegata ndr)

Dipartimenti Nazionali Personale Navigante

FILT CGIL FIT CISL UILTRASPORTI UGL TA ANPAC ANPAV

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19/06/2018 presso la sede di Fiumicino (RM)

tra

Alitalia SAI S.p.A. in Amministrazione Straordinaria, C.F. 13029381004, con sede in Fiumicino, Pal. Alfa snc ("Alitalia")

Alitalia CityLiner S.p.A. in Amministrazione Straordinaria, C.F. 01951990694, con sede in Fiumicino, Piazza Amerigo da Schio, Pal. Bravo snc ("CityLiner")

- da un lato -

e

FILT - CGIL
FIT - CISL
ULTRASPORTI
UGLTRASPORTI
ANPAC
ANPAV

(congiuntamente, le OOSS/AAPP e, unitamente a Alitalia e a CityLiner, le "Parti")

- dall'altro lato -

Premesso che

1. in data 2 maggio 2017 Alitalia è stata posta in Amministrazione Straordinaria;
2. in data 12 maggio 2017 CityLiner è stata posta in Amministrazione Straordinaria;
3. in Alitalia, a decorrere dal 2 maggio 2017, è stata attivata la cassa integrazione *(ai sensi dell'art. 7, comma 10 ter del D.L. n. 148/1993 per le società in amministrazione straordinaria)* per il cui intervento da ultimo è stato sottoscritto in data 23 aprile 2018 un ulteriore accordo per il periodo 1° maggio 2018 - 31 ottobre 2018 con esclusione dei Piloti dal programma di CIGS;
4. nel corso dell'ultimo anno le OO.SS./AA.PP. hanno formulato numerose richieste di incontro volte a rappresentare la situazione di forte criticità attinente la necessità di trovare una soluzione condivisa che consenta di regolare, in un percorso coerente con il contesto organizzativo e produttivo, lo sviluppo professionale del Personale Navigante;
5. CityLiner costituisce per il personale navigante il canale di ingresso privilegiato, seppur non esclusivo, in funzione delle necessità organizzative del Gruppo;
6. pur in considerazione della particolare situazione delle società del Gruppo, nella consapevolezza della opportunità di poter realizzare - nell'ambito di una costruttiva dinamica di confronto - un meccanismo che consenta di regolare l'accesso alla crescita professionale all'interno delle società, Alitalia e CityLiner si rendono disponibili a regolare per il futuro la Disciplina dell'accesso al percorso di sviluppo professionale nel rispetto delle esigenze produttive ed organizzative delle stesse e che faciliti la concreta soddisfazione professionale del personale navigante secondo i termini e le condizioni di cui al presente verbale di accordo (il "Verbale")

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del Verbale.

1. Le Parti concordano di avviare un percorso di sviluppo professionale che consenta di valorizzare le professionalità presenti in CityLiner migliorando l'efficienza dei processi operativi;
2. Il processo di sviluppo professionale sarà avviato sulla base delle esigenze tecniche organizzative previste sulla flotta A320F di Alitalia e la presente intesa si applicherà ai copiloti/primi ufficiali in forza a CityLiner alla data odierna sulla base delle esigenze delle società di volta in volta espresse;
3. Allo stato Alitalia prevede che a decorrere dal mese di ottobre 2018 potranno essere coinvolte dal programma di passaggio un numero complessivo di n. 30 piloti nell'arco temporale di 24 mesi, fatte salve le esigenze tecnico organizzative;

4. Le proposte di assunzione con contratto a tempo indeterminato, da realizzarsi con lo strumento della cessione del contratto ex art. 1406 e ss. cod. civ. (con mantenimento delle condizioni preesistenti per quanto compatibili) integrato con i contenuti della presente intesa, verranno formulate sulla base della lista di anzianità attualmente vigente in CityLiner a fronte della contestuale sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale e l'assunzione in Alitalia sarà subordinata al superamento del relativo addestramento.
5. Per fornire eque opportunità al personale, nella fase di prima applicazione le proposte saranno rivolte a coloro che hanno rinunciato o rinunceranno esplicitamente all'assessment al corso comando.
6. La definitiva cessione del contratto si verificherà al momento dell'ottenimento dell'abilitazione in linea in Alitalia sull'A/M di impiego A320F.
7. I piloti saranno distaccati in Alitalia per tutto il periodo dell'addestramento e saranno retribuiti secondo le tabelle CityLiner; in via del tutto eccezionale, verrà riconosciuto il trattamento di cui all'accordo del 23 marzo 2018 (Accordo 63h) per tutto il periodo dell'addestramento.
8. A fronte dell'impegno economico sostenuto dalla società per l'addestramento e lo sviluppo professionale, i piloti si impegneranno ad un vincolo di stabilità per un periodo di 24 mesi; le Parti si danno atto che torneranno ad incontrarsi per definire una complessiva regolamentazione della fattispecie nell'ambito del gruppo Alitalia.
9. Il pilota sarà inserito nella lista di anzianità Alitalia mantenendo la stessa anzianità di lista posseduta in CityLiner alla data di cessione del contratto di lavoro.
10. All'atto del passaggio in Alitalia il trattamento retributivo dei piloti interessati sarà definito sulla base della seguente tabella, all'interno della quale l'anzianità amministrativa ai fini retributivi CityLiner è quella corrispondente ai trattamenti economici erogati al momento del passaggio:

Anzianità amministrativa ai fini retributivi CityLiner	Anzianità amministrativa ai fini retributivi di ingresso in Alitalia
0	0
1	0
2	0
3	0
4	1
5	1
6	1
7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7
13	8
14	9
15	10
16	11
17	11
18	12
19	12
20	13
21	13
22	14
23	14
24	15

11. Decorsi diciotto mesi di servizio in Alitalia al personale interessato da questa intesa saranno applicati i trattamenti definiti di seguito, fermo restando quanto indicato al precedente punto 10 in merito all'anzianità CityLiner:

Anzianità amministrativa ai fini retributivi CityLiner	Anzianità amministrativa ai fini retributivi a regime in Alitalia
0	0
1	1
2	1
3	2
4	3
5	3
6	4
7	5
8	6
9	7
10	8
11	9
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	14
18	15
19	15
20	16
21	16
22	17
23	17
24	18



12. Le disposizioni del presente accordo rappresentano la modalità operativa del passaggio da CityLiner ad Alitalia del solo personale navigante con la qualifica di copilota/primo ufficiale, qualora dovessero manifestarsi esigenze tecniche organizzative di risorse relativamente ad altre figure professionali, le Parti torneranno ad incontrarsi per valutare soluzioni condivise.

Letto, confermato e sottoscritto

Alitalia SAI S.p.A. in A.S.

Alitalia Cityliner in A.S.

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

ANPAC

ANPAY




DA: ALITALIA SAI in A.S.

A: FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

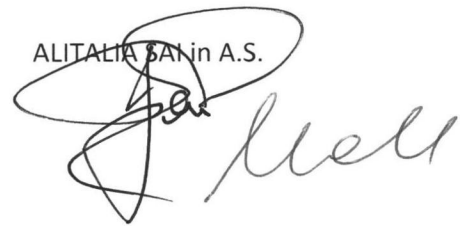
ANPAC

ANPAV

In ordine alla materia delle facilitazioni di viaggio per il personale navigante l'Azienda si impegna ad incontrare le OO.SS./AA.PP. entro la prima decade del mese di luglio con particolare riferimento alle condizioni di futura applicazione relative alla boarding priority ed alla travel class.

Fiumicino, 19 giugno 2018

ALITALIA SAI in A.S.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rossi', is written over the printed name 'ALITALIA SAI in A.S.'.