

**VERBALE DI ACCORDO**

In data 12 luglio 2014, presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture sono presenti

- Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Air One S.p.a., anche in nome e per conto delle società del Gruppo CAI First S.p.a., CAI Second S.p.a., Alitalia Loyalty S.p.a. ed Alitalia Cityliner S.p.A.;

e

- FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, UGL TRASPORTI;

collettivamente le “**Parti**”

Premesso che:

- i. con la sottoscrizione in pari data dell’Accordo Quadro le Parti hanno condiviso il percorso necessario a sostenere il buon esito della partnership internazionale del Gruppo Alitalia con Ethiad Airway come da premesse dell’Accordo Quadro che qui si intende integralmente riportato;
- ii. con il presente accordo le Parti intendono definire le modalità attuative di quanto convenuto nel suddetto Accordo Quadro nonché convenire su ulteriori aspetti rilevanti concernenti l’operazione di partnership industriale con Ethiad Airways;

convengono quanto segue

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

**A. Profili occupazionali**

1. Come esplicitato nell’Accordo Quadro, a cui si rinvia, le Parti convengono che nell’attuale assetto organizzativo il numero degli esuberi strutturali è individuato, con riferimento all’organico al 31 dicembre 2013, in complessive **2.251** risorse in Alitalia – Compagnia Aerea Italiana ed in Air One S.p.A. così ripartite: 1682 personale di terra (impiegati, quadri, operai); 149 Personale Navigante Tecnico (PNT); 420 Personale Navigante di Cabina (PNC). In ragione delle misure di cui all’Accordo Quadro, a seguito delle ampie negoziazioni intercorse ed oggi concluse, le Parti riscontrano positivamente che il numero di esuberi da gestire con la presente procedura è pertanto contenuto in n. **1635** risorse. Per tali risorse saranno pertanto applicate tutte le misure di gestione che seguono.
2. Fermo tutto quanto previsto nell’Accordo Quadro, al fine di dare attuazione allo stesso, le Parti convengono che entro il 18 luglio 2014 l’attuale regime di CIGS in corso sarà convertito in cassa per crisi ai sensi di quanto previsto all’Accordo Quadro.
3. Le Parti convengono che entro il 20 luglio 2014 sarà aperta, e chiusa nel termine di 5 giorni, una procedura ex art. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 per la gestione dei 2.251 esuberi di cui all’allegato A nonché saranno perfezionate intese necessarie a quanto segue:

- a. collocazione in mobilità entro il 15 settembre 2014 di coloro che, entro il 10 settembre 2014, abbiano manifestato la non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro. A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro di coloro che manifestino la non opposizione la società si impegna ad offrire una incentivazione di euro 10.000,00 lordi. L'incentivazione non verrà offerta a coloro che si trovano nelle condizioni di cui alla seguente lettera b) ed alle risorse coinvolte in programmi di ricollocazione/riqualificazione professionale ai sensi di quanto previsto dal presente accordo; la società si riserva di valutare le manifestazioni di "non opposizione" sulla base delle esigenze organizzative e produttive;
  - b. collocazione in mobilità di tutti coloro che nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito maturino i requisiti per l'accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico. Al fine di attenuare l'impatto sociale delle misure adottate quanto previsto al punto a) ed al presente punto b) si applica a prescindere dalla collocazione organizzativa, dalla certificazione o dell'abilitazione aerea posseduta;
  - c. attivazione di un regime di solidarietà difensiva per la categoria PNC con riduzione oraria necessaria all'assorbimento di 250 risorse, con conseguente riduzione del numero degli esuberanti di cui sopra. Resta fermo quanto previsto per il PNC e PNT dall'accordo di solidarietà del 13-26 febbraio 2014, che continuerà ad essere applicato dalla nuova società unitamente al nuovo piano di solidarietà per i 250 PNC.
4. Nell'ambito della procedura di cui al punto 3, entro il 15 settembre 2014 si darà inoltre corso ad un programma di riqualificazione che potrà riguardare un numero massimo di 200 risorse, individuate dalla società tra quelle con i profili professionali in eccedenza e comunque a seguito di un bando volto a raccogliere istanze su base volontaria, che verranno destinate all'impiego su attività strettamente connesse con funzioni operative necessarie. La riqualificazione del personale eccedente potrà comportare l'assegnazione alle seguenti posizioni di lavoro: addetto di scalo, agente rampa ed operatore unico aeroportuale. L'assegnazione potrà essere effettuata presso la sede di Fiumicino o, laddove possibile, su ulteriori unità produttive ove siano presenti le suddette figure professionali. La riqualificazione avverrà attraverso l'attribuzione di livelli inquadramentali e retributivi, anche non equivalenti, coerenti con il profilo professionale di destinazione e secondo un profilo orario part – time con prestazione minima di cinque ore giornaliere. Potrà essere offerta la ricollocazione in posizioni di lavoro con inquadramento fino ad un massimo di tre livelli inferiori a quello di provenienza. La società individuerà entro il mese di agosto 2014 le risorse da inserire nel programma di riqualificazione attribuendo comunque priorità a coloro che posseggono profili professionali più coerenti con quelli di destinazione. La nuova posizione di lavoro verrà assegnata solo previo accordo di novazione oggettiva del rapporto di lavoro da sottoscrivere in sede sindacale.
5. Per ciascuna posizione di lavoro per la quale sono stati dichiarati esuberanti, il numero delle collocazioni in mobilità sarà ridotto di un numero pari alle adesioni volontarie al programma di riqualificazione di cui al punto precedente.

6. Nell'ambito della suddetta procedura la società si impegna a favorire iniziative di ricollocazione del personale presso soggetti terzi per un totale di circa 500 persone. In particolare, all'esito delle verifiche sino ad oggi effettuate, sono emerse opportunità di ricollocazione, previa collocazione in mobilità, prevalentemente presso società la cui operatività è connessa, in modo diretto o indiretto, al processo produttivo di Alitalia.
7. Inoltre Ethiad Airways ha confermato la propria disponibilità a coprire, con personale in uscita dalla società, fino ad un massimo di 100 posizioni di piloti-comandanti operanti su aeromobili presenti in flotta Etihad (no Embraer) nonché ulteriori 100 posizioni per personale tecnico specialistico laddove i profili siano coerenti con le posizioni disponibili presso Abu Dhabi. L'iter selettivo, da effettuarsi per il PNT entro il mese di luglio e per il restante personale in tempi comunque prossimi, consentirà di valutare le richieste del personale che volontariamente intende usufruire di tale opportunità. Le condizioni previste per l'assunzione da Ethiad Airways saranno successivamente comunicate e comunque prevedono, nel pacchetto retributivo, anche un supporto economico per lo spostamento in Abu Dhabi nonché indennità di varia natura variabili in relazione al ruolo ricoperto (alloggio, trasporto, pacchetti assicurativi ed altro).
8. In data successiva al 15 settembre 2014, conclusa la precedente procedura, sarà aperta una seconda procedura di mobilità ex art. 4 e 24 l. 223/1991, da chiudersi entro 10 gg. dall'apertura, per tutti gli eventuali esuberi residuali, all'esito dei programmi di cui sopra, rispetto a quelli dichiarati con la procedura di cui al punto 4. necessari. Ai fini della individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità nelle relative categorie si terrà conto dei seguenti criteri convenzionali da applicarsi in successione nell'ordine prioritario qui di seguito indicato:
  - a. esigenze organizzative e produttive connesse all'efficienza della struttura organizzativa delle singole società, ovvero:
    - i. per quanto attiene al personale di terra
      - collocazione geografica dell'unità produttiva/sede amministrativa di lavoro per la quale sono stati indicati esuberi. In particolare, le Parti convengono che l'applicazione dei criteri di scelta avverrà nell'ambito di ciascuna unità produttiva/sede di lavoro;
      - nell'ambito geografico sopra indicato, si procederà alla collocazione in mobilità, a parità di posizione di lavoro, del personale con minor numero di certificazioni/abilitazioni ove richieste dalla posizione ricoperta;
    - ii. per quanto attiene al personale navigante
      - personale navigante di cabina: sulla base di un elenco unico per l'intera Società nazionale, indipendentemente dalle qualifiche possedute;
  - b. anzianità di servizio, a tal fine considerando anche l'anzianità eventualmente maturata presso le società del Gruppo Alitalia – Linee Aeree Italiane in Amministrazione

Straordinaria. Per quanto riguarda il personale navigante tecnico si farà riferimento alla lista di anzianità secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi ed accordi applicati, aggiornata alla data di perfezionamento dell'accordo di chiusura della procedura di mobilità; per quanto riguarda il personale navigante di cabina la lista unica nazionale di cui al precedente punto a) verrà ordinata per anzianità di servizio ed aggiornata alla data di perfezionamento dell'accordo di chiusura della procedura di mobilità;

- c. carichi di famiglia, considerato quanto risultante ai fini fiscali entro il termine di dieci giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
9. Superando ogni diversa previsione contrattuale le Parti convengono che per tutti i dipendenti che verranno collocati in mobilità, con ogni modalità prevista dal presente accordo, il preavviso contrattualmente dovuto, così come l'eventuale indennità sostitutiva, sarà pari a 5 giorni lavorativi.
10. La collocazione in mobilità di tutto il personale in esubero dovrà avvenire in data anteriore a quello di cessione dei compensi aziendali alla nuova società e comunque non oltre il 31 dicembre 2014.
11. Contestualmente alla collocazione in mobilità di tutti gli esuberanti cesserà ogni regime di CIGS attivo presso le società del Gruppo Alitalia.
12. Ai sensi dell'art. 3, punto b), del d.lgs 368/01, e successive modifiche, le Parti convengono che la società cessionaria dei compensi aziendali potrà effettuare sin dalla sua costituzione assunzioni a tempo determinato, attingendo in via prioritaria dal personale oggi collocato in mobilità ai sensi del presente accordo.

\*\*\*

#### **B. Conferimento di azienda ai sensi dell'art. 47, comma 4bis, legge n. 428 del 1990**

13. Costituita la nuova realtà societaria, come descritto in premessa, successivamente alla dichiarazione dello stato di crisi ed alla collocazione in mobilità del personale in esubero, verrà avviata ai sensi dell'art. 47 della legge 428/1990 la procedura di cessione, mediante conferimento in una nuova società, del compendio aziendale di Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. sostanzialmente dedicato all'esercizio dell'attività di trasporto aereo inclusa, tra l'altro, la proprietà delle società controllate CAI First S.p.A, CAI Second S.p.A.; Alitalia Cityliner e Alitalia Loyalty. Successivamente, la nuova realtà societaria cederà una quota di controllo della società Alitalia Loyalty ad una società del gruppo Etihad.
14. Entro cinque giorni dalla apertura della procedura di cui al punto che precede, le Parti si impegnano a sottoscrivere un accordo ai sensi dell'art. 47, comma 4bis, della legge 428/1990 per ribadire che: a) per effetto della cessione dei compensi aziendali sopra menzionati di Alitalia CAI e Air One proseguiranno con la cessionaria fino ad un massimo di n. 11.036 rapporti di lavoro a tempo indeterminato di coloro che, non avendo ricevuto la lettera di risoluzione del rapporto di lavoro, verranno individuati in un apposito elenco (con esclusione di ogni ulteriore rapporto di lavoro non ricompreso nell'elenco, chiarendo che effetti dell'eventuale contenzioso concernente l'attuale società non debbano avere impatto sulla nuova società).

15. A seguito del programma di mobilità il Personale Navigante che passerà alle dipendenze della nuova società verrà collocato sulle basi operative in coerenza con le esigenze organizzative e tenuto conto del criterio dell'anzianità. Per i primi dodici mesi successivi alla cessione dei compensi aziendali agli eventuali trasferimenti di tutto il PNT e PNC saranno applicate le condizioni previste per il trasferimento dei Piloti e degli assistenti di volo.
16. Le Parti si impegnano ad adottare nell'ambito dell'accordo sottoscritto nella procedura di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 1990 le azioni necessarie all'attivazione/prosecuzione dei regimi di solidarietà di cui sopra relativamente al PNT e PNC.

\* \* \*

Allegato A – Tabella esuberi

PERSONALE ECCEDENTE

RICOLLOCAZIONI POSSIBILI PRESSO SOCIETA' ESTERNE

AREA	N° risorse
ATTIVITA' HEAVY MAINTENANCE (a FCO da Bedek)	200
SECURITY	56
IT	85
FORNITORI CAI	100
FORNITORI ADR	40
OFFERTE PER PILOTI PRESSO ETIHAD	100
OFFERTE PER TECNICI PRESSO ETHIAD	100
<b>TOTALE</b>	<b>681</b>

SOLUZIONI INTERNE/ORGANIZZATIVE

AREA	N° risorse
PERSONALE LOCALE FILIALI ESTERE	<del>52</del>
RIQUALIFICAZIONI SU POSIZIONI OPERATIVE COPERTE CON TD	200
RIDUZIONE ECCEDENZE ASSISTENTI DI VOLO	250
PERSONALE "PENSIONABILE" DURANTE MOBILITA' RAFFORZATA	86
RISOLUZIONE RAPPORTI DI LAVORO INTERVENUTE	28
<b>TOTALE</b>	<b>616</b>