

In data 14 settembre 2008, il Governo, rappresentato dal sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Gianni Letta e dai ministri Altero Matteoli e Maurizio Sacconi, la società CAI e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori di Alitalia sottoindicate, riuniti presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, alla presenza dell'Amministratore Straordinario di Alitalia, con lo scopo di favorire il buon esito della trattativa tra CAI e la procedura commissariale, premesso che

- le caratteristiche dell'economia italiana evidenziano l'imprescindibile necessità di una compagnia di bandiera prioritariamente orientata a soddisfare e promuovere, con servizi di qualità, la mobilità interna ed internazionale, con particolare attenzione ai flussi turistici e alle relazioni commerciali e industriali;
- l'attuale situazione di crisi delle Società del Gruppo Alitalia, in considerazione anche dell'aggravarsi del contesto economico globale e dell'incertezza relativa all'andamento dei prezzi del petrolio, ha reso inevitabile l'avvio di una procedura di Amministrazione Straordinaria;
- CAI -Compagnia Aerea Italiana- è una società costituita con l'obiettivo di esercitare l'attività di vettore aereo, partecipata da numerosi azionisti rappresentanti diverse realtà imprenditoriali italiane, incluse società quotate in borsa, fondi di Private Equity ed altre;
- per raggiungere tale obiettivo, in data 1° Settembre 2008 CAI ha presentato ad Alitalia in Amministrazione Straordinaria un'offerta di acquisto di cespiti materiali e immateriali appartenenti alle società del gruppo Alitalia, sulla base di modalità e procedure definite dal DL 134/08, destinati a combinarsi con altri cespiti aziendali nella realizzazione del proprio progetto;
- CAI intende, infatti, dare vita ad una nuova Compagnia aerea di profilo internazionale, con caratteristiche ed obiettivi di competitività e sostenibilità attraverso la realizzazione di un piano industriale fortemente orientato al mercato, con una posizione di leadership domestica, un network completo nel breve e medio lungo raggio, una flotta moderna ed efficiente e un nuovo modello operativo;
- più in dettaglio, il piano industriale 2009-2013 di CAI prevede:
 - o il presidio del mercato di breve-medio raggio basato sulla leadership del mercato domestico, la creazione di nuove basi territoriali, un ruolo di operatore di riferimento per i principali aeroporti italiani ed un livello di eccellenza in termini operativi e di costo;
 - o un posizionamento chiaro e sostenibile nel lungo raggio, focalizzato sui propri flussi naturali di traffico e sulle sinergie di mercato e di network conseguibili attraverso una partnership europea, capitalizzando il valore del mercato italiano e la forte discontinuità che la nuova compagnia rappresenta;
 - o il completo rinnovo della flotta con il progressivo superamento delle tecnologie più mature, l'acquisizione di 60 nuovi aeromobili nell'arco del piano, con una forte omogeneità di tecnologie ed, in particolare, una adeguata flotta per il traffico di lungo raggio;
 - o un assetto organizzativo tipico di una azienda integrata - incluse le attività manutentive e di handling - e con una struttura centrale di indirizzo strategico, dotata di funzioni gestionali complete, basata in Italia;
 - o obiettivi di business consistenti e realistici (consolidamento delle attuali quote di mercato, volumi crescenti di traffico, crescita costante dei ricavi con particolare riferimento al segmento intercontinentale);
 - o una capitalizzazione iniziale di almeno 1 Mld. €.
 - o il conseguimento del pareggio operativo in poco più di 2 anni.

- il suddetto piano potrà peraltro essere integrato, nella fase di implementazione operativa, secondo le seguenti direttrici:

o ulteriore rafforzamento del network domestico e internazionale a presidio delle quote di mercato, nei confronti in particolare dei competitor low cost;

o sviluppo di ulteriori rotte intercontinentali sulla base del miglioramento della capacità di marketing e vendita, di qualità del servizio e della conseguente maggiore penetrazione nei mercati di riferimento;

o espansioni del network nell'ambito del miglioramento dell'attuale congiuntura economica e di un positivo andamento nei prezzi del petrolio;

o ulteriore consolidamento e rafforzamento della flotta regional a supporto delle attività di "federaggio" e traffico regionale.

- il piano prevede la concentrazione delle attività della nuova società sul trasporto passeggeri, includendo le attività di volo, di terra, di manutenzione di linea e leggera, quelle di ground handling nonché le strutture centrali di servizio (amministrativo, informatico, ecc.). Per le attività full cargo e di manutenzione pesante societarizzate è prevista una partecipazione minoritaria di CAI ;

- sulla base di tale piano industriale, i soci di CAI si impegnano a conservare le proprie partecipazioni nella società per un periodo di 5 anni e, nel caso di quotazione in Borsa comunque non prevedibile prima di 3 anni, si impegnano altresì a mantenere la maggioranza assoluta (>51%) del capitale ad azionisti italiani. Essi dichiarano altresì la volontà di individuare, quale elemento qualificante del progetto, un partner industriale internazionale, prevedendo anche la possibilità che questo partecipi al capitale della società con una quota di minoranza e in ogni caso non superiore a quella massima riservata agli attuali soci; convengono quanto segue

(i) CAI, ai fini della realizzazione del piano industriale sopra descritto, organizzerà in una nuova società secondo forme organizzative originali i cespiti aziendali materiali e immateriali acquisiti da società in amministrazione straordinaria e dalla società Air One con l'assunzione di 12.500 connesse risorse umane (1.550 piloti; 3.300 assistenti di volo; 7.650 operai, impiegati, quadri e dirigenti), secondo modalità per cui non trovi applicazione l'art. 2112 c.c.;

(ii) CAI procederà a selezionare le risorse umane in coerenza con le esigenze del nuovo progetto industriale e dei nuovi assetti organizzativi nonché con i criteri definiti da un'intesa tra le parti entro il 30 settembre 2008. Ciò premesso, le parti convengono che CAI potrà non procedere alla assunzione di coloro che matureranno i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali nell'arco di tempo -sommato al periodo di preavviso- di fruizione degli strumenti di integrazione del reddito che potranno essere attivati prima e dopo la risoluzione del rapporto di lavoro nelle rispettive amministrazioni straordinarie.

Per questi lavoratori verrà attivata la cassa integrazione guadagni straordinaria;

(iii) tenuto conto della particolare gravità della situazione di Alitalia e del già ridotto volume di attività produttiva, il Commissario e le OOSS/AAPP convengono che, preliminarmente alla vendita di cespiti aziendali, verrà avviata per tutto il personale in forza nel Gruppo Alitalia una procedura di mobilità con attivazione di un regime di CIGS anche a rotazione, nella misura necessaria a garantire la continuità dell'attività produttiva presso le aziende in amministrazione straordinaria;

(iv) la continuità delle attività di manutenzione pesante e della relativa occupazione, attraverso la individuazione da parte del Commissario delle migliori offerte di acquisto secondo i criteri e le modalità di cui al comma 10, art.1, del DL 134/08, la stipula da parte di CAI di un contratto di fornitura di servizio a condizioni di mercato e la partecipazione della stessa CAI al capitale delle società con significative quote di minoranza che si aggiungono agli azionisti terzi attuali e nuovi rispetto alle società commissariate;

(v) le attività full cargo di Alitalia e delle altre società del gruppo in Amministrazione Straordinaria verranno cedute dal Commissario ad operatori qualificati sulla base della migliore offerta, secondo i criteri e le modalità di cui al comma 10, art.1, del DL 134/08.

Vista l'opportunità di mercato correlate a tale business e considerato il potenziale di sinergie con la propria attività, CAI si impegna ad entrare nel capitale della società che eserciterà l'attività con una significativa quota di minoranza e a stipulare un accordo di partnership strategica rivolto allo sviluppo delle attività "Full Cargo" e "Belly", in un'ottica di presidio del mercato di riferimento e di sostenibilità economica;

(vi) per tutti i lavoratori delle società interessate – inclusa Air One - per i quali si renda necessario intervenire con misure di sostegno al reddito, saranno attivati gli strumenti della cassa integrazione guadagni straordinaria e della mobilità, previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia ed in particolare dal D.L. n.134/2008 che prevede un intervento di sostegno per complessivi 7 anni, di cui 4 di cigs e 3 di mobilità. Le tutele saranno incrementate con una indennità idonea a far ottenere a ciascun lavoratore l'80% della retribuzione media percepita nei 12 mesi precedenti la collocazione in cigs o in mobilità. A tal fine il fondo speciale per il sostegno al reddito dei dipendenti del sistema aeroportuale verrà aumentato nella misura massima di due euro a biglietto, anche prevedendo meccanismi idonei ad assicurare i corrispondenti trasferimenti al Fondo e la eventuale semplificazione delle procedure di trasferimento delle risorse all'INPS;

(vii) la deroga relativa alla possibilità di attivare contratti a tempo determinato durante l'utilizzo della cigs -già prevista per i contratti di solidarietà dei vettori e per la cigs in deroga delle società di gestione del sistema aeroportuale- verrà estesa ai vettori ed alle società derivate;

(viii) nell'ambito temporale del quadriennio di cigs, sarà favorito, unitamente ad altre forme di lavoro temporaneo, il distacco o il comando presso altre imprese sulla base di funzioni equipollenti, alla cui scadenza i lavoratori rientreranno in cigs;

(ix) i lavoratori in mobilità potranno svolgere lavoro a tempo determinato e avranno diritto alla scadenza del contratto a rientrare in mobilità utilizzando i periodi di indennità non goduti. In caso di assunzione a tempo indeterminato, il lavoratore che viene licenziato per motivi oggettivi ha diritto a rientrare in mobilità usufruendo della relativa indennità per il periodo non goduto, decurtato del periodo di lavoro. Le norme in materia di cigs saranno adeguate al fine di consentire ai lavoratori in cigs, assunti a tempo indeterminato e licenziati per motivi oggettivi, di rientrare nell'ambito temporale del quadriennio, nel programma di cigs;

(x) viene ribadito il diritto dovere per i lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali, sulla base della stipula di apposito patto di servizio, di partecipare attivamente a idonei percorsi di reinserimento lavorativo. A tal fine verrà promosso un apposito programma volto al reimpiego dei lavoratori, che terrà conto delle professionalità dei medesimi, attraverso l'utilizzo di Italia Lavoro per la realizzazione delle azioni previste dal programma stesso;

(xi) i lavoratori dell'indotto per i quali si sia determinata una interruzione o cessazione dell'attività lavorativa determinata dai processi di riorganizzazione produttiva di cui alla presente intesa saranno tutelati attraverso gli strumenti ordinari o "in deroga" di integrazione del reddito, garantendone il Governo le relative risorse finanziarie;

(xii) le parti si impegnano ad una periodica consultazione per l'attuazione del presente accordo.

(xiii) contemporaneamente alla formalizzazione del presente accordo e a seguito della specifica contrattazione, le Parti sottoscriveranno – sulla base dei contenuti di cui allegato 1- un contratto aziendale per i lavoratori dipendenti della CAI contenente la regolamentazione del rapporto di lavoro del personale di condotta, di cabina e di terra, entro la data della definizione degli accordi inerenti l'acquisto dei cespiti di cui all'offerta al Commissario di Alitalia in Amministrazione Straordinaria del 1° settembre u.s.



*Ministero del Lavoro, della Salute e
delle Politiche Sociali*

Data : 17/09/2008

N° copie compresa la presente

5



Via Vittorio Veneto, 55 - 00187 Roma

A:
SDL

Fax: 06/54070448

Tel: 06/48161561
Fax: 06/48161401

Urgente

Per revisione

RSVP

Vs. commenti

Si trasmette il documento riguardante la regolamentazione economica e normativa aziendale sulla base dei numerosi colloqui tra la società CAI e le organizzazioni/associazioni rappresentative dei lavoratori di Alitalia, come d'intesa da riunione odierna a Palazzo Chigi.

AVVISO IMPORTANTE:

il presente Fax costituisce comunicazione valida ai fini amministrativi, ex art. 6 - comma 2° - della Legge 30/12/1991 n° 412, e non sarà effettuato l'invio dell'originale

CONTRATTO AZIENDALE

In data 14 settembre 2008, la società CAI e le organizzazioni sindacali sottoindicate convengono:

- la regolamentazione economica e normativa aziendale è unitaria ed è composta da una parte comune e da tre aree contrattuali per la regolamentazione dei rapporti di lavoro delle categorie dei Piloti, degli Assistenti di Volo e del Personale di terra;
- in attesa che venga sottoscritta la stesura di dettaglio del CCL CAI, che dovrà comunque perfezionarsi quale condizione essenziale per l'attuazione del Piano Industriale entro la data della definizione degli Accordi inerenti l'acquisto di cespiti materiali e immateriali da parte di CAI di cui all'offerta del 1° settembre 2008, concordano che la regolamentazione economica e normativa aziendale ha una durata di 3 anni e che, per quanto non espressamente convenuto nel presente accordo, troverà applicazione la disciplina attualmente vigente per i dipendenti della società AIRONE S.p.A.;
- le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali firmatarie del presente Protocollo costituiranno una Rappresentanza Sindacale Unitaria per ciascuna categoria (Piloti, Assistenti di Volo, Personale di Terra). La RSU Piloti, RSU Assistenti di Volo e RSU Terra costituiscono l'unica forma di rappresentanza sindacale in azienda e concorrono con le OO.SS. e AA.PP. firmatarie, nei modi e nei termini che verranno contrattualmente disciplinati, all'esercizio dei diritti sindacali. Il numero dei componenti di ciascuna RSU sarà calcolato prendendo rispettivamente a riferimento il totale della forza delle singole categorie. Le RSU eleggono un unico comitato di coordinamento, che terrà i rapporti con la Direzione Aziendale. Per quanto non espressamente previsto, la costituzione, la composizione ed il funzionamento delle RSU Piloti, RSU Assistenti di Volo ed RSU Terra rimangono disciplinati dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993. In sede di prima applicazione del presente articolo, l'elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie saranno indette entro 30 giorni dalla firma del presente protocollo;

AREA CONTRATTUALE PERSONALE DI TERRA

Disciplina di dettaglio per l'accesso ai contratti di apprendistato, inserimento, somministrazione.

ORARIO DI LAVORO: 38,5 ore settimanali; orario flessibile multiperiodale; istituzione e modifica di turnazioni e variazioni di turni o del giorno libero da servizio.

FERIE: 26 giornate lavorative, comprensive delle giornate per le quali la mancata prestazione consegue alla ripartizione su 5 giorni

RETRIBUZIONE: nell'ambito della nuova scala classificatoria, i minimi tabellari corrispondono agli attuali minimi tabellari di Alitalia e sono quantificati nella seguente misura, per 14 mensilità:

Livello	Stipendio conglobato	Scatti
Q	1.703,09	32
1	1.599,78	29
2	1.530,23	26
3	1.455,73	24
4	1.362,66	22
5	1.313,12	21
6	1.263,76	20
7	1.184,84	18
8	1.115,65	18
9	987,37	10

Le seguenti voci retributive del trattamento Alitalia confluiranno in una singola voce "ad personam" assorbibile, erogata per 12 mensilità e priva di effetti riflessi e di trascinamento:

- Scatti;
- EDR '92;
- EDR '96 (nei valori attualmente applicati);
- EDA;
- Elemento ex Accordo '88;

Saranno erogate le seguenti voci retributive:

- Indennità di campo € 0,25
- Indennità di turno € 0,25
- Indennità giornaliera € 3,27 (turnisti); € 1 (non turnisti)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: 2% RETRIBUZIONE TFR

AREA CONTRATTUALE PILOTI

Le qualifiche dei Piloti sono Comandante e Pilota. Il Pilota di seconda con anzianità di servizio di 36 mesi effettivi consegue i gradi di Pilota di prima.

Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda, la lista di anzianità regola i passaggi ad aeromobile di livello superiore e l'avvio al corso comando. La compagnia può procedere all'assunzione diretta di Piloti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore e ad avvio al comando nella misura del 25% del fabbisogno relativo.

Le ferie annuali sono 30 giorni di calendario, che si incrementano di 1 giorno per ogni 5 anni di anzianità aziendale fino ad un massimo di 35. Nel periodo giugno-settembre il numero massimo di giorni di ferie che possono essere richiesti è pari a 10. Le ferie sono assegnate dall'azienda, tenendo conto delle richieste compatibilmente con le disponibilità e le compatibilità organizzative ed operative.

I riposi sono assorbiti in ragione di 1 giorno di riposo ogni 3 giorni di ferie. Durante il periodo aprile-ottobre 1 riposo sarà considerato inamovibile; nel periodo novembre-marzo, 2 riposi saranno considerati inamovibili.

Presso la base di servizio il Pilota si presenta in servizio con mezzi propri.

La conservazione del posto per malattia è prevista per 12 mesi. In caso di inidoneità per causa di servizio, per i primi 8 mesi percepisce la normale retribuzione mensile; per i successivi il 50%. In caso di inidoneità non per causa di servizio: 100% della normale retribuzione per i primi 6 mesi; 50% per i successivi.

Diaria di linea: € 42 giornalieri oltre 12 ore. €3,5 per ora sotto le 12 ore.

Dovere di effettuazione delle ispezioni di transito e pre-volo e di presiedere il rifornimento carburante, con controllo delle quantità imbarcate.

Per ciò che attiene a definizioni, limiti giornalieri, limiti periodici e riposi minimi si fa riferimento a quanto stabilito in materia dai vigenti regolamenti internazionali, europei e nazionali. Il massimo di FDP giornaliero in programmazione sarà di 30 minuti inferiore ai limiti risultante dall'applicazione della regolamentazione nazionale ed internazionale.

In caso di impiego durante il servizio di riserva, il Pilota deve rendersi disponibile al campo entro 90 minuti dalla notifica.

La spettanza dei riposi per ciascun Pilota è fissata in 30 giorni per trimestre, con un minimo mensile programmabile di 8. Da maggio a ottobre 1 riposo programmato sarà considerato inamovibile, da novembre a marzo saranno inamovibili 2 riposi.

RETRIBUZIONE: trattamento mensile complessivo non inferiore del 6%-7% rispetto al trattamento oggi vigente a parità di ore volate.

- Stipendio mensile di anzianità, corrisposto per 14 mensilità.
- Indennità di volo, garantita, corrisposta per 12 mensilità.
- Indennità oraria di volo integrativa, per ogni ora di volo effettuata ai comandi (ore Block to block).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: il contributo a carico dell'Azienda è pari al 2% della retribuzione utile al TFR.

SANITA INTEGRATIVA : conferma del regime di Alitalia.

AREA CONTRATTUALE ASSISTENTI DI VOLO

Le qualifiche degli Assistenti di Volo sono: Assistente di Volo Responsabile e Assistente di Volo.

Le ferie annuali sono 30 giorni di calendario, che si incrementano di 1 giorno per ogni 5 anni di anzianità aziendale fino ad un massimo di 35. Nel periodo giugno-settembre il numero massimo di giorni di ferie che possono essere richiesti è pari a 10. Le ferie sono assegnate dall'azienda, tenendo conto delle richieste compatibilmente con le disponibilità e le compatibilità organizzative ed operative. I riposi sono assorbiti in ragione di 1 giorno di riposo ogni 3 giorni di ferie.

Presso la base di servizio, l'Assistente di Volo si presenta in servizio con mezzi propri.

La conservazione del posto per malattia è prevista per 12 mesi. In caso di inidoneità per causa di servizio, per i primi 8 mesi percepisce la normale retribuzione mensile; per i successivi il 50%. In caso di inidoneità non per causa di servizio: 100% della normale retribuzione per i primi 6 mesi; 50% per i successivi. I primi 3 giorni di assenza per malattia sono compensati con il 50% della retribuzione mensile

Diarina di linea: € 42 giornalieri oltre 12 ore. €3,5 per ora sotto le 12 ore.

IMPIEGO

COMPOSIZIONE EQUIPAGGI

CORTO/MEDIO RAGGIO: 1 Assistente di Volo Responsabile e 3 AA.VV. per aeromobili con oltre 150 posti per passeggeri; 1 Assistente di Volo e 2 AA.VV. per aeromobili con meno di 150 posti per passeggeri; 1 Assistente di Volo Responsabile e 1 Assistente di Volo per aeromobili con meno di 100 posti per passeggeri; 1 Assistente di Volo Responsabile o 1 Assistente di Volo per aeromobili con meno di 50 posti per passeggeri.

In fase operativa può essere utilizzata una composizione equipaggio con fungibilità tra AVR e AV possibilità di partenza con equipaggio ridotto per indisponibilità improvvisa di membri di equipaggio che non consenta la sostituzione.

LUNGO RAGGIO: 1 AVR e 10 AA.VV. per gli aeromobili B777; 1 AVR e 7 AA.VV. per gli aeromobili B767 e A330.

In programmazione è identificato 1 supervisore di area aeromobile.

È prevista la possibilità di utilizzo, nel rispetto dei limiti legali, di 2 Assistenti di Volo di nazionalità straniera, che concorrono alla composizione contrattuale dell'equipaggio.

IMPIEGO: rinvio alla normativa internazionale e nazionale per quanto attiene a definizioni, limiti, riposi minimi. Il massimo di FDP giornaliero in programmazione sarà di 30 minuti inferiore ai limiti risultante dall'applicazione della regolamentazione nazionale ed internazionale. In caso di impiego durante il servizio di riserva, l'Assistente di Volo deve rendersi disponibile al campo entro 90 minuti dalla notifica.

La spettanza dei riposi per ciascun Assistente di Volo è fissata in 30 giorni per trimestre, con un minimo mensile programmabile di 8. Da maggio a ottobre 1 riposo programmato sarà considerato inamovibile, da novembre a marzo saranno inamovibili 2 riposi.

RETRIBUZIONE: trattamento mensile complessivo non inferiore del 6%-7% rispetto al trattamento oggi vigente a parità di ore volate.

- Stipendio mensile di anzianità, corrisposto per 14 mensilità.
- Indennità di volo, garantita, corrisposta per 12 mensilità.
- Indennità oraria di volo integrativa, per ogni ora di volo effettuata ai comandi (ore Block to block).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: il contributo a carico dell'Azienda è pari al 2 % della retribuzione utile al TFR.

SANITA INTEGRATIVA : conferma del regime di Alitalia.