

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 aereomobile 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

Amici

[Handwritten signatures]

ACCORDO QUADRO

12 luglio 2014
In data ----, presso ---- Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

- 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.;
- (OO.SS)
- Le Istituzioni

PREMESSO CHE:

- a) il Gruppo Alitalia è il principale vettore aereo italiano ed ha una valenza strategica per lo sviluppo sociale ed economico del Paese;
- b) il protrarsi dell'attuale stato di crisi dell'economia nazionale, e segnatamente del trasporto aereo, ha determinato l'aggravarsi della situazione aziendale ed ha evidenziato l'esigenza di un profondo riassetto industriale in grado di adeguare stabilmente il Gruppo alle esigenze del mercato mondiale del trasporto aereo;
- c) anche in attesa di definire i contenuti di una possibile partnership internazionale idonea a sostenere il necessario riassetto industriale, il Gruppo Alitalia, al fine di garantire l'equilibrio economico delle attività, nel corso del 2014 ha avviato un nuovo piano di interventi cui ha fatto seguito, al fine di tutelare i livelli occupazionali, il ricorso alla CIGS per riorganizzazione per il personale di terra ed al contratto di solidarietà difensivo per il personale navigante;
- d) a fronte dell'attuale andamento economico dell'attività di impresa le iniziative attualmente in corso non sono idonee a sostenere il processo di riorganizzazione aziendale. Pertanto, stante la situazione del Gruppo e l'aggravamento della medesima, sussistono ad oggi i presupposti per richiedere lo stato di crisi aziendale con ricadute occupazionali sull'intera forza lavoro impiegata nelle società del Gruppo;
- e) a seguito di contatti già da tempo avviati nel 2014 si è maturata la prospettiva di avviare una stabile partnership internazionale con Etihad Airways idonea a garantire, anche tramite significativi investimenti, l'obiettivo di un definitivo rilancio del Gruppo nell'ambito di un radicale riposizionamento sul mercato. Ciò

con positive ricadute sull'intero settore produttivo del trasporto aereo, dell'indotto e della competitività del sistema economico del Paese;

- f) il piano industriale è stato esaminato dalle Parti e prevede, tra l'altro: lo sviluppo delle partnership di livello mondiale; il riposizionamento del marchio Alitalia attraverso lo sviluppo dell'offerta "premium"; la razionalizzazione delle rotte, sulla base della sostenibilità economica e del riallineamento competitivo a fronte dei servizi low cost ; l'espansione dell'offerta Cargo, con concentrazione delle attività sullo scalo di Malpensa, attraverso il rilancio del brand Alitalia Cargo; la focalizzazione sullo scalo di Fiumicino per il traffico locale e feederaggio sia con riferimento al network domestico che di lungo raggio; attività di Linate funzionale al traffico su Milano, anche in occasione dei prossimi eventi di carattere mondiale, con apertura di nuove rotte e la valorizzazione della vicinanza con Malpensa per connessioni di traffico internazionale; lo sviluppo del network di Linate con altri partners; l'incremento dell'offerta da Malpensa e Venezia con nuovi servizi; lo sviluppo di alleanze per area nord-atlantica ed l'ulteriore sviluppo del traffico sud-America; la crescita del traffico senza scali intermedi da/per Sud Italia ed Isole verso il nord Italia; "feederaggio" per passeggeri verso l'estremo oriente con connessione sullo scalo di Abu Dhabi;
- g) l'avvio della summenzionata partnership internazionale appare essere allo stato attuale l'unica soluzione idonea a garantire la prosecuzione delle attività produttive e, dunque, in un quadro di sostenibilità industriale ed economica, consente altresì di attenuare fortemente le ricadute occupazionali dell'attuale situazione di crisi del Gruppo Alitalia Cai e di non disperdere l'elevato contenuto professionale di dipendenti e collaboratori;
- h) in un quadro che qualifichi le relazioni industriali come fattore di competitività, il perfezionamento della partnership e la realizzazione del piano industriale sopra descritto sono sottoposti alle seguenti condizioni: a) la condivisa implementazione con le OOSS di interventi sul costo, sulla struttura e sull'efficienza dell'organizzazione del lavoro; b) la condivisa definizione con le OO.SS. del Piano di gestione delle eccedenze; c) il conferimento dei compensi aziendali del Gruppo Alitalia ad una nuova società cui parteciperà, unitamente ad Alitalia CAI, anche il socio internazionale;
- i) la nuova realtà societaria sarà costituita attraverso una partecipazione azionaria di maggioranza e di controllo in capo alla Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A. e per il restante in capo ad Etihad Airways e/o in capo a società alla stessa riconducibili;
- j) al fine di accompagnare il perfezionamento delle intese necessarie all'aggiornamento degli assetti societari, alla acquisizione dei nuovi capitali necessari a garantire la continuità aziendale ed alla concreta implementazione

del piano industriale di lungo periodo funzionale al definitivo rilancio del Gruppo, con il presente accordo quadro le Parti intendono configurare tutte le condizioni poste per la realizzazione del piano industriale.

TUTTO CIO' PREMESSO,

le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse sono parte integrante ed essenziale

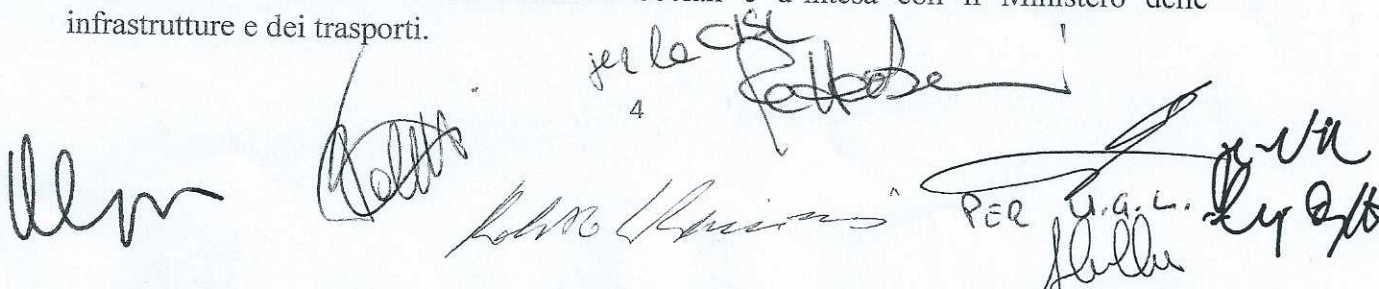
1. Considerato l'andamento negativo degli indicatori economico-finanziari dell'ultimo biennio e la complessiva situazione occupazionale, le Parti prendono atto che sussistono i presupposti per richiedere la concessione della CIGS per crisi aziendale per le società del Gruppo Alitalia.
2. Conseguentemente le Parti si impegnano, entro cinque giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e previa attivazione delle procedure di legge, a concordare la presentazione al Ministero del Lavoro di istanza di conversione della attuale CIGS per riorganizzazione in CIGS per crisi aziendale, ex art. 1 legge 223/91 ss.mm.ii. e D.M. del 18.12.2002 - a decorrere dal 01 luglio 2014 e sino al 28 febbraio 2015 - data coincidente con la scadenza del primo anno di CIGS per riorganizzazione già autorizzata -, per le Società, con i volumi e con le modalità applicative convenuti negli accordi di CIGS del 13/26 febbraio 2014.
3. Il programma di crisi prevederà un piano di risanamento volto alla prosecuzione delle attività produttive e dei rapporti di lavoro per complessive 11.036 unità, mediante la cessione dei compendi aziendali alla nuova realtà societaria di cui in premessa. Nella prospettiva che il complessivo accordo con Ethiad possa garantire la continuità aziendale - scongiurando un maggiore e più grave impatto della attuale situazione di crisi sui livelli occupazionali - le Parti prendono atto che, nell'attuale assetto organizzativo del Gruppo, il numero degli esuberi strutturali inizialmente quantificato in complessive 2.251 risorse di Alitalia - Compagnia Aerea Italiana (di cui: 1682 personale di terra; n. 149 PNT; n. 420 PNC) risulterà ridotto delle seguenti unità: n. 250 PNC, gestiti con il contratto di solidarietà; n. 200 unità di personale di terra, la cui utilizzazione nelle aree operative sarà assicurata mediante processi di riqualificazione; n. 52 unità di personale impiegate con contratti di diritto estero, gestiti secondo le regole previste dalla legge applicabile al rapporto di lavoro; n. 28 unità di personale che ha già volontariamente risolto il rapporto di lavoro; n. 86 unità di personale in possesso dei requisiti pensionistici (vedi tabella allegata). In considerazione di tali misure il numero complessivo degli esuberi da gestire è contenuto in complessive 1.635 risorse.
4. Il programma di CIGS per crisi aziendale dovrà essere accompagnato da un piano di gestione degli esuberi, concordato tra le Parti, articolato nei seguenti strumenti:
 - impegno dell'Azienda con il sostegno delle competenti Istituzioni volto all'attivazione di programmi di riqualificazione volontaria del personale

finalizzati all'impiego su attività strettamente connesse con funzioni operative necessarie e iniziative volte alla rioccupazione dei lavoratori presso società terze ed all'interno del perimetro aziendale della nuova società, con le modalità ed i tempi specificati in separata intesa tra le parti;

- le Istituzioni si attiveranno, inoltre, al fine di promuovere ulteriori iniziative di ricollocazione del personale presso società terze nel corso dello svolgimento del piano di gestione degli esuberi;
- inoltre, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'ausilio dell'Agenzia strumentale Italia Lavoro, d'intesa con la Regione Lazio e con la partecipazione dell'ENAC e delle altre Istituzioni locali e regionali interessate promuoverà azioni di politica attiva finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori interessati, anche mediante la sperimentazione del contratto di ricollocazione; tale attività grazie alle sinergie garantite dalla partecipazione dell'ENAC avrà modo di rivolgersi alle esigenze del complesso degli operatori del sistema del trasporto aereo nazionale.
- nel corso del programma di Cigs le Parti concordano che l'Azienda avvierà, quale ulteriore strumento di gestione non traumatica degli esuberi, la procedura di licenziamento collettivo al fine di favorire la collocazione in mobilità incentivata del personale che manifesti la non opposizione al licenziamento e del personale che - nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito anche mediante l'intervento del Fondo speciale di sostegno al reddito del trasporto aereo (FSTA) – maturi i requisiti per un trattamento pensionistico. Tale specifico programma avrà una durata complessivamente non superiore a due mesi a partire dalla chiusura della procedura di mobilità.

5. Al fine di monitorare l'andamento del Piano di gestione degli esuberi, le Parti concordano di effettuare una verifica, circa gli esiti delle azioni poste in essere, entro 15 settembre 2014. Qualora, sulla base di tale verifica, dovesse riscontrarsi il permanere di un' eccedenza di personale, l'Azienda farà ricorso alle procedure di legge che in ogni caso dovranno esaurirsi prima della data di cessione dei compensi aziendali alla nuova Società che verrà effettuata, secondo le intese concluse tra le Parti ai sensi dell'art. 47, comma 4bis, della legge n. 428 del 1990.

6. Le Istituzioni e le parti si impegnano al fine di ampliare, in considerazione delle risorse che confluiscono sulla base della normativa vigente nel FSTA, la copertura temporale degli strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori che saranno collocati in mobilità dalle società del Gruppo Alitalia CAI sulla base delle procedure di cui al presente accordo. La regolamentazione specifica, da definirsi nei termini sopra menzionati sarà oggetto di separata intesa fra le Parti, con il coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Alm'. In the center, there is a circular stamp with the number '4' inside. To the right of the stamp, there is a signature that appears to be 'Fabbri'. Further right, there is a signature that appears to be 'PER U.G.L.' and another signature that appears to be 'L. G. L.'. On the far right, there is a signature that appears to be 'L. G. L.' and another signature that appears to be 'L. G. L.'.