



ALITALIA PUO' O NON PUO' RINNOVARE IL CONTRATTO DI LAVORO PER I PROPRI DIPENDENTI?

Alitalia, Azienda in amministrazione straordinaria ancora sotto il controllo del Ministero dello Sviluppo Economico che rimane alla ricerca di una soluzione per il suo rilancio, attraverso il suo sindacato (*l'Associazione Datoriale ASSAEREO*) è impegnata nel rinnovo di parti del contratto nazionale del Settore Trasporto Aereo (*idealmente in nome e per conto anche di altre società*).

Questa potrebbe essere un'ottima notizia per i dipendenti che attendono il rinnovo delle "regole di lavoro" da oltre due anni (!) ma solleva diverse perplessità:

- Alitalia opera in regime di congelamento degli istituti retributivi per il Personale Navigante da oltre un biennio e in tutte le sedi possibili ha dichiarato di non aver alcun mandato dall'azionista (il MISE) per modificare le regole attuali anche per via dell'iter autorizzativo, necessario, da parte del Giudice Delegato del Tribunale di Civitavecchia
- Il CCNL in realtà ha ben poco di "Nazionale" essendo applicato oggi alla sola Alitalia (*Alitalia SAI – Alitalia Cityliner*): la maggioranza delle compagnie aeree con dipendenti assunti con contratto italiano non ha mai applicato il contratto di Settore perché dotate, in tanti casi, di validi e vigenti Contratti Collettivi di Lavoro aziendali. AZ ritiene, a questo punto impropriamente, di "fare Settore" da sé. Proprio un simile atteggiamento non inclusivo ha causato in passato l'uscita da Assaereo degli altri vettori aderenti, lasciando ALITALIA isolata: è necessario invertire questa tendenza se si vuole dotare il settore di un quadro normativo finalmente valido ed esigibile da tutte le parti in causa.
- Le Società che applicano CCL Aziendali non possono essere obbligate ad utilizzare il contratto di un'altra Compagnia, a maggior ragione se tali regole sono state negoziate in solitudine e senza l'opportuno lavoro preventivo di coinvolgimento delle scriventi Associazioni che, oltre a rappresentare in maniera importante il Personale Navigante del Gruppo Alitalia, raggruppano in modo quasi esclusivo la stragrande maggioranza dei dipendenti delle altre compagnie sul territorio nazionale

Riteniamo ci sia un pericoloso scollamento in ambito governativo fra chi sta tentando faticosamente di rilanciare il Settore e la Compagnia e chi, in nome e per conto non si sa di chi altri, operando "senza schema" e in spregio alle più elementari regole di rappresentanza, forza la stipula di norme assolutamente non inclusive che, anziché facilitare, irrigidiscono sulle proprie posizioni la gran parte degli attori ancora da

coinvolgere: abbiamo pertanto diffidato tutti gli attori coinvolti dal finalizzare soluzioni evidentemente utili per fini estranei agli interessi del Personale Navigante, informando nel contempo gli enti governativi di interesse della “strana ed inopportuna” tempistica.

Continuare ad evitare scientificamente di dare al personale ALITALIA le risposte attese oramai da anni valutandole sacrificabili per un “bene superiore” è, in maniera più assoluta una ricetta inapplicabile!

Anche perché “a pensare male spesso ci si azzecca”: il CCNL del 2014, spacciato come avveniristico, è risultato la brutta copia del contratto Aziendale CAI impostoci il 2008. Non ha minimamente risolto il problema del dualismo aziendale all’interno di Alitalia (Alitalia vs. Alitalia Cityliner) ed ha confermato gli impatti estremamente negativi in materia di “retribuzione pensionabile”.

Inoltre, su numerosi istituti, sia di carattere normativo che economico, è “più leggero” di altri contratti collettivi applicati in Italia e continua non contemplare regole oramai consolidate (*a solo titolo esemplificativo: “Holiday pay”: il riconoscimento di un quantum economico giornaliero che compensa le variabili non maturate a fronte dell’attività di volo/ servizio non prestata in caso di fruizione di ferie, superamento della diaria “a ore” con introduzione di un importo fisso giornaliero e di valore almeno pari alla diaria internazionale prevista dal TUIR, programmazione con meccanismi di “cicli attività – riposo” fissi che finalmente consenta una pianificazione realistica e fruibile delle proprie attività personali e familiari*).

La sfida del rinnovo contrattuale, con riferimento ad ALITALIA, non potrà prescindere dagli obiettivi prefissati (peraltro chiaramente declinati nelle nostre piattaforme di rinnovo contrattuale) che servono a superare definitivamente anni di stallo con impatto a carico delle categorie (es. sospensione scatti di anzianità, revisione contribuzione pensionistica, aumento delle risorse destinate alla previdenza complementare ed estensione delle coperture sanitarie) e non potrà essere asservito a logiche esterne con il pretesto di risolvere “problematiche strutturali e di sistema”, materia deputata all’ambito istituzionale e regolatorio.

In assenza della definizione della compagine azionaria e della mission della Nuova ALITALIA non è per niente strategico “comporre regole” al buio. Se - all’improvviso ed in gran segreto - l’attuale dirigenza della Società, incaricata, come previsto dalla legge, solo della normale amministrazione, si affretta a chiudere il cerchio, qualcosa non torna.

**I CINQUEMILA NAVIGANTI ALITALIA HANNO BISOGNO DI
CHIAREZZA: LA PERSEGUIREMO CON OGNI MEZZO.**

Roma, 25 maggio 2019

ANPAC ANPAV ANP CONFAEL ASSOVOLO FAST CONFISAL