

VERBALE DI ACCORDO

Il Gruppo Alitalia pone la soddisfazione della clientela come proprio obiettivo fondamentale che si impegna a raggiungere sistematicamente, adottando la qualità totale come principale logica gestionale di tutta l'organizzazione interna.

Migliorare la qualità dei servizi è obiettivo primario dell' Azienda ed implica il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutte le risorse umane presenti nel Gruppo.

All' interno di tali linee guida in data 13/7/94 il Gruppo Alitalia, assistito dall' Associazione Sindacale Intersind e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL e di categoria FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e ANPAV, nel rispetto degli obiettivi già delineati nella Dichiarazione di Intenti del 8.6.94 hanno convenuto quanto segue:

- il recupero di un assetto competitivo non è da solo sufficiente a garantire il rilancio dell' Alitalia se non è sostenuto da una reale capacità di soddisfare il cliente;
- in tale ottica emerge il ruolo dell'assistente di volo quale primario agente commerciale e la necessità di valorizzarne gli aspetti di promozione del prodotto e dell' immagine della Compagnia anche attraverso la sua partecipazione integrata nei processi di definizione e di erogazione dello stesso, incluse le infrastrutture di bordo;
- a tal fine verranno individuati gli opportuni investimenti in formazione ed addestramento mirati a sviluppare le attitudini e le conoscenze della categoria in campo commerciale;
- nel quadro di uno sviluppo equilibrato di un modello di relazioni industriali, le parti condividono l' esigenza di attivare in tale area strumenti basati su rapporti partecipativi e sulla costituzione di organismi congiunti e paritetici finalizzati al conseguimento degli obiettivi di efficienza complessiva che produca ricadute positive anche sull' organizzazione del lavoro della categoria, di ottimizzazione delle risorse, di salvaguardia e potenziamento delle professionalità. Tali organismi, orientati anche alla elaborazione di specifiche proposte, risultanti dallo sviluppo di momenti di confronto ed approfondimento nelle sedi e con modalità concordemente individuate, potranno prospettare soluzioni e programmi d'intervento.

Nell'ambito dell' assetto contrattuale previsto dall' accordo del 23 luglio 1993, tenuto conto della situazione di crisi strutturale delle aziende di trasporto aereo del Gruppo Alitalia, le Parti condividono la necessità di governo delle dinamiche retributive attraverso le seguenti misure:

- rinvio al 31.12.1996 del rinnovo del CCNL riguardante la materia retributiva con ridefinizione in tale ambito del secondo livello di contrattazione;
- per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 1995 ed il 31 dicembre 1996 non saranno maturati gli aumenti biennali di anzianità sullo stipendio e sul premio orario di anzianità su indennità di volo/minimo garantito in scadenza.

Per quanto attiene alla Parte normativa del CCNL, di seguito definita, il presente accordo avrà decorrenza dal 1.1.94 e resterà in vigore fino al 31.12.1996.

Vengono concordate le seguenti modifiche alla normativa di cui al CCNL 5 febbraio 1992:

1) Qualifiche:

Introduzione della qualifica di Capo Cabina in sostituzione di quelle di Capo Cabina Principale e Responsabile di prima. Articolazione della qualifica di Capo Cabina su due parametri retributivi distinti (senior e junior). Possibilità di impiego del capo cabina junior (ex Resp. di prima) anche sui voli nazionali.

Per quanto riguarda i passaggi di qualifica dalla qualifica di Responsabile alla qualifica di Capo Cabina si utilizzeranno prevalentemente criteri di tipo meritocratico, titoli ed esami. (V. allegato specifico).

2) Settori di impiego:

Attuazione di un nuovo modello di impiego sia in programmazione che in operativo, articolato su quattro diversi tipi di aeromobile con possibilità di utilizzo nello stesso mese di limiti di impiego giornalieri sia di L/R che di Corto M/R, con riproporzionamento dei rispettivi limiti mensili di volo.

Mantenimento di un settore con impiego su quattro diversi tipi di aeromobile con limiti esclusivamente di Corto/Medio Raggio. Decorrenza: quadrivalenza e A300 in verticale da agosto '94; attuazione progressiva del nuovo modello di impiego verticale diviso in settori in base alle modalità illustrate nella allegata nota a verbale.

3) Orario di lavoro.

Eliminazione dal conteggio dei limiti mensili di volo delle ore derivanti da moltiplicatori oltre la decima ora e bitratta internazionale.

4) Composizioni equipaggio:

Riduzione da agosto 1994 di un elemento (R1) sugli aa/mm B747, MD11 e A300 (nelle composizioni che prevedono attualmente sia il CCP che il 1° R di 1). Tale riduzione sconta anche l'eventuale futura abolizione della Top Class; riduzione di un elemento sull' MD80 nazionale a 150 posti; ampliamento utilizzo risorse etniche fino al 3% dell'organico a tempo indeterminato; riduzione modulare delle composizioni equipaggio in proporzione al numero dei passeggeri presenti sui singoli voli, sulla base del rapporto (numero passeggeri/numero aa/vv) derivante dalle composizioni equipaggio in vigore.

5) Riserva:

Elevazione a 8 ore della riserva al campo;
Riserva a domicilio: 12 ore a "scorrere".

6) Riposo fisiologico e riposi mensili:

Parziale revisione della normativa:

- Riposo fisiologico fuori sede: minimo 8 ore/doppio del volato + fusi, nel rispetto dell'omogeneità con l'equipaggio di condotta, con recupero in sede del minor riposo goduto fuori sede.
- Riduzione del numero dei riposi terzo periodo e riposi annuali da 12 a 9, e trasformazione degli stessi in ferie ordinarie dall'1/1/95; fino a

tale data assegnazione frazionata anche a giorni singoli e/o a cavallo del mese.

Le ferie di cui sopra saranno assegnate tenendo anche conto delle richieste del singolo.

- Riduzione a 2 dei riposi maturati in base estera (la cui durata massima viene ridotta 3 mesi) da godere al rientro in sede, con assegnazione inoltre di un periodo di ferie successivo agli stessi per gli aa/vv che ne abbiano fatta richiesta prima della dislocazione in base. Decorrenza: dalle prossime dislocazioni in base estera.
- Ridefinizione modalità di godimento del giorno libero hostesses (preavviso minimo di 8 ore, distanziamento minimo di 15 giorni, fermo restando il numero di una volta al mese).

7) Ferie:

Elevazione del preavviso a 20 gg. per tutte le qualifiche.

8) Premio di produzione:

modifica della modalità di erogazione, da annuale a mensile.

9) Maggiorazioni orarie:

Depotenziamento mediante:

- stralcio dal conteggio delle ore mensili, ai fini del riconoscimento delle maggiorazioni orarie, delle ore virtuali derivanti da bitratta internazionale, moltiplicatore oltre la decima ora e riserva non utilizzata.
- Liquidazione di tali ore virtuali con aliquota oraria base in caso di volato effettivo oltre le 40 ore nel mese;
- Aliquota oraria oltre la 70^a ora con coefficiente da 2,5 a 2,0;

10) Diarie:

- Abolizione della diaria addestramento ad erogazione del servizio di ristorazione presso i locali aziendali;
- costituzione commissione paritetica su un nuovo eventuale sistema erogazione diarie finalizzata anche alla razionalizzazione dei costi complessivi.

11) Alberghi:

Revisione delle attuali sistemazioni fermi restando gli standards previsti.

12) Trasporti:

Incremento di Lit. 15.000 dell'attuale contributo a carico dell'A/V.

13) Ferma restando la volontarietà della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, riduzione da 6 a 4 anni di anzianità aziendale, ampliamento della percentuale part-time (8%), allargamento a tutte le qualifiche e introduzione di nuovi modelli di impiego a tempo parziale da definire congiuntamente.

14) Società ATI: rimangono temporaneamente valide per gli AA/VV e gli Assistenti Tecnici di Bordo della Società ATI le disposizioni dell'accordo 5/2/92 fatta eccezione per la parte economica che viene immediatamente sostituita da quanto previsto nel presente accordo.

In relazione all'intesa raggiunta le parti decidono di dare vita ad un organismo tecnico congiunto di osservazione che si riunirà con cadenza trimestrale, con il compito di monitorare l'andamento della struttura e della dinamica del costo del lavoro e delle ricadute positive già enunciate.

Nell'ambito di tale organismo saranno posti a disposizione delle Parti i dati consuntivi di sintesi delle attività.

Luglio 1994

NORMA TRANSITORIA QUALIFICHE

In relazione alla creazione di eccedenze nell'attuale qualifica di Responsabile di 1[^], a seguito delle modifiche nelle composizioni equipaggio, si conviene la possibilità di impiegare transitoriamente i Capi Cabina Junior, per i quali si procederà alla attuazione di una politica di esodi agevolati, nella misura di un mese per anno solare, fino al riassorbimento delle eccedenze in questione e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 prioritariamente nelle classi di maggior prestigio in equipaggi con la presenza di Capi Cabina Senior (decurtando 1A1) e, in subordine, nella qualifica di Responsabile.

Possibilità di impiego degli AA/VV Responsabili nella qualifica inferiore nella misura di 1 mese per anno sino a dicembre 1995, rinnovabile *.

Previsione di una Commissione Paritetica tra Azienda e OO.SS.LL allo scopo di verificare congiuntamente gli effetti di tale ultima norma.

* A seguito delle valutazioni della commissione di cui sopra.

Art. 1 - Qualifiche - (Modifiche rispetto alla normativa in vigore)

Art. 1 - Qualifiche

1. Il Personale addetto ai servizi complementari di bordo è responsabile della qualità del servizio Offerto alla clientela a bordo degli aeromobili.
2. Le qualifiche del personale addetto ai servizi complementari di bordo sono:
 - Assistente di volo capo Cabina
 - Assistente di volo Responsabile
 - Assistente di volo
3. La qualifica di Assistente di volo Capo Cabina è attribuita all'Assistente di volo al quale sia stata assegnata la responsabilità di tutto il servizio di cabina svolto a bordo degli aa/mm della compagnia.

In particolare, all'Assistente di volo Capo Cabina viene affidato il compito di:

- gestire supervisionare e partecipare al servizio di bordo, con l'obiettivo della ottimizzazione del servizio al Cliente;

- curare i contatti con i passeggeri per problemi particolari anche di natura commerciale;
- Curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale;
- intervenire direttamente o delegando un Assistente di volo nelle operazioni di imbarco passeggeri presso il gate per i voli serviti da Loading Bridge;
- mantenere gli opportuni collegamenti con il Comandante e con gli Enti di Compagnia in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste ai fini della migliore attuazione delle disposizioni aziendali in materia di servizio di cabina.

4. La qualifica di Assistente di volo Responsabile è attribuita all'Assistente di volo al quale siano state assegnate mansioni:

- di Responsabile del servizio svolto a bordo, subordinato a un Capo cabina;
- di unico Responsabile del servizio svolto a bordo qualora nella composizione equipaggio non sia presente il Capo Cabina, assicurando gli adempimenti già indicati al punto 3.

Dopo la pubblicazione del turno mensile, l'Assistente di Volo Responsabile subordinato ad un Capo cabina potrà essere sostituito da un Assistente di Volo qualora non sia possibile provvedere con una di pari qualifica.

Nota a verbale

Gli AA/VV in possesso della qualifica di Capo Cabina Principale alla data del.....acquisiscono automaticamente la qualifica di Capo Cabina "Senior", mantenendo il loro attuale parametro retributivo. Gli AA/VV in possesso della qualifica di Responsabile di 1^ alla data del..... acquisiscono automaticamente la qualifica di Capo Cabina "Junior", mantenendo il loro attuale parametro retributivo.

Ai fini dell'impiego si stabilisce la piena fungibilità del Capo Cabina "senior" e del Capo Cabina "Junior".

Gli AA/VV in possesso della qualifica di capo cabina principale alla data odierna verranno impiegati sugli aeromobili B747-MD11-A300 (internazionale), sia con limiti giornalieri di lungo raggio che di corto/medio raggio.

A partire dal il passaggio da capo cabina "Junior" a capo cabina "Senior", viene regolato con i seguenti criteri:

- il numero complessivo di Capi Cabina "Senior" non potrà eccedere il 3% del numero totale dei complementari di bordo in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- nell'ambito del numero massimo suindicato accedono a Capo Cabina Senior i Capi Cabina Junior con un minimo di anzianità di 5 anni nella qualifica di provenienza.
- I futuri Capi Cabina senior saranno normalmente impiegati sugli AA/MM B747, MD11, A300 e "Twins".

Allegato

Nota a verbale al punto 2 "settori di impiego".

In relazione all'attuazione del nuovo modello di impiego, vengono definite

le seguenti modalità di intervento:

- a. invio a tutti gli AA/VV di un questionario per la scelta del settore di impiego (quadrivalenza verticale o quadrivalenza con impiego esclusivo di Corto/Medio Raggio);
- b. avvio dal 1° settembre 1994 degli addestramenti necessari, iniziando con gli AA/VV dell' attuale settore Lungo Raggio nonché con gli AA/VV dell'attuale settore M/R che opereranno per l'impiego in quadrivalenza verticale;
- c. attuazione progressiva dell'impiego in quadrivalenza verticale a partire dal 1° ottobre 1994 per gli AA/VV di cui al punto b., dando priorità alle richieste, con monitoraggio di eventuali problematiche che saranno analizzate dalla commissione di cui al punto e.;
- d. completa attuazione dei nuovi settori di impiego a partire dal 1° aprile 1995;
- e. una apposita commissione congiunta inizierà i suoi lavori a partire dal 1° settembre 1994 per l'analisi degli aspetti applicativi del suddetto programma e delle eventuali problematiche ad esso inerenti, con particolare riguardo al dimensionamento del settore in quadrivalenza con impiego esclusivo di Corto/Medio Raggio.