

## **VERBALE DI ACCORDO**

In data 16 dicembre 1999

Tra ALITALIA ed ALITALIA TEAM, assistite da FEDERRETI, e con la partecipazione di ASSAEREO, e FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, UILTRASPORTI, ANPAV, SULTA e UGLTRASPORTI è stata rinnovata la normativa contrattuale delle Società Alitalia ed Alitalia Team a valere per la categoria degli Assistenti di Volo.

Attraverso la presente intesa, detta normativa, adempiendo alle previsioni del Protocollo del 26.2.1998 e del Verbale di accordo del 3.6.1998, definisce il nuovo sistema contrattuale unico per gli Assistenti di Volo dipendenti delle Società Alitalia ed Alitalia Team, superando e sostituendo le due diverse normative contrattuali prima in vigore e si pone quale strumento essenziale per la riunificazione delle risorse, coerentemente e contestualmente con la collocazione di tutte le attività di volo di linea presso Alitalia Team prevista dalle sopraccitate intese.

Le Parti si danno atto che il contratto collettivo di lavoro, definito mediante la presente intesa, realizza - anche attraverso l'avvio di un nuovo sistema di qualifiche e di una nuova struttura retributiva - il condiviso impegno di rendere compatibili la situazione delle anzianità aziendali maturate e dei livelli retributivi acquisiti nonché le esigenze di difesa e sviluppo della professionalità con l'acquisizione da parte della Compagnia degli elementi di produttività economica e flessibilità operativa necessari al conseguimento dei risultati previsti a Piano ai sensi dell'accordo del 19 giugno 1996.

La piena attuazione di quanto previsto dalla presente intesa realizza quindi gli obiettivi concordati di contenimento del costo della categoria - anche in considerazione delle determinazioni assunte con la presente intesa in materia di mancata contribuzione previdenziale ex D.lgs. 314/1997 relativamente all'anno 1998 - ed è ritenuta dalle Parti coerente ed esaustiva delle previsioni del Protocollo Interconfederale del 23.7.1993 per quanto riguarda gli adempimenti relativi sia al primo che al secondo livello di contrattazione, relativamente al periodo di vigenza di seguito specificato.

Si conviene che la nuova normativa contrattuale di cui alla presente intesa, avrà decorrenza dal 15.1.2000, ferma restando, per ciascun singolo istituto, quella applicativa che le Parti individueranno concordemente entro la data di entrata in vigore dell'accordo; si intende che l'intesa stessa troverà comunque integrale e complessiva applicazione non oltre il 1 aprile 2000, contestualmente alla riunificazione delle risorse interessate e delle attività operative di linea della Compagnia in Alitalia Team. Ai fini della realizzazione di quanto sopra si conviene l'immediata costituzione di una task force congiunta che individuerà anche tutte le soluzioni propedeutiche e funzionali all'applicazione contrattuale.

La normativa contrattuale definita con la presente intesa avrà scadenza al 31 dicembre 2000.

Le Parti concordano inoltre di procedere immediatamente alla integrale stesura del nuovo articolato contrattuale sulla base delle pattuizioni allegate, e di concludere tale attività entro il 31 marzo 2000.

Le Parti ritengono infine che l'accordo raggiunto dia avvio ad una nuova e più proficua fase di relazioni industriali e di rapporti con la categoria, e si impegnano ad una sistematica ricerca di soluzioni efficaci e condivise relativamente alle problematiche di comune interesse che dovessero evidenziarsi, in un quadro di assenza di turbative coerente con lo spirito della presente intesa.

### **NORMA DI RACCORDO**

Le pattuizioni allegate sostituiscono integralmente quanto previsto allo stesso titolo dalle preesistenti normative contrattuali di Alitalia del 5/2/92 e di Alitalia Team del 22/10/96 con successivi rinnovi, integrazioni, e modificazioni.

Per gli aspetti non contemplati dalle pattuizioni allegate si intende recepita nel nuovo Contratto Collettivo di Lavoro la normativa contrattuale Alitalia del 5/2/92 e successivi rinnovi, modificazioni ed integrazioni, purché non in contrasto con specifiche previsioni della presente intesa.

**Lettera da Alitalia alle OO.SS.LL. stipulanti**

Vi confermiamo l'intendimento di assicurare, nell'ambito del modello e degli organismi partecipativi di cui all'intesa del 19.06.96, un puntuale coinvolgimento e confronto sulle tematiche relative allo sviluppo dell'Alleanza con Kim ed agli effetti della stessa sulla categoria degli Assistenti di Volo.

La rilevanza della tematica in questione che richiederà di dare continuità all'impegno già fino ad oggi espresso in sede di Comitato Paritetico, potrà consentire di individuare di volta in volta, ove necessario, specifiche sedi ed occasioni di approfondimento avendo riguardo, ad esempio a:

- Ricadute dell'attuazione dell'alleanza sulla situazione occupazionale della categoria
- Elementi di innovazione discendenti dall'alleanza sotto il profilo operativo e/o organizzativo
- Ruolo e contributo del personale per il successo dell'alleanza.

Roma 16 dicembre 1999

### **Lettera dell'Azienda alle OO.SS.LL stipulanti**

Vi confermiamo che l'investimento sul progressivo consolidamento della Direzione Assistenti di Volo e Servizi di Bordo, e sul sempre più completo ed efficace presidio organizzativo ed operativo delle proprie attribuzioni e competenze da parte della medesima struttura, è considerato dall'Azienda un'opportunità strategica suscettibile di produrre un reale valore aggiunto in termini di qualità ed apprezzabilità commerciale del prodotto della Compagnia.

All'interno di questo disegno riteniamo indispensabile l'esercizio di un ruolo attivo e partecipativo della categoria.

Siamo quindi convinti che vada assicurata anche con le rappresentanze sindacali ed attraverso ogni opportuna modalità di confronto e di lavoro congiunto, una sistematica e piena visibilità sui progetti e sulle iniziative sviluppate dalla Direzione, con particolare riferimento alle tematiche più qualificanti come l'addestramento tecnico e commerciale, le iniziative di qualificazione e sviluppo della categoria, la definizione delle strutture e dei servizi di bordo e l'erogazione del prodotto.

Particolare attenzione ed impegno dovranno essere dedicati, nel senso di cui sopra, alla problematica della costruzione dei criteri di impiego, alle criticità ed alle opportunità ad esso connesse ed alle verifiche circa eventuali alternative.

Altro tema di particolare rilievo è rappresentato dal disegno e dall'erogazione dei servizi di bordo, nella necessità di individuare soluzioni commercialmente apprezzabili e competitive, che possano essere rese efficacemente fruibili a bordo da parte del personale anche in relazione alle caratteristiche degli specifici voli/aeromobili.

In relazione a quanto precede restiamo disponibili anche a rendere sistematiche le sedi e le tematiche di confronto relative agli aspetti di cui sopra ove di volta in volta congiuntamente ritenuto utile.

Roma 16 dicembre 1999

-

### **QUALIFICHE**

Sono previste n° 3 qualifiche: PURSER di 1A

PURSER di 2A

ASSISTENTE DI VOLO

La qualifica di PURSER di 1A è presente su tutti i voli, ad eccezione degli avvicendamenti esclusivamente nazionali, in coerenza con le composizioni equipaggio previste a cui si rimanda per completezza di riferimento.

Roma 16 dicembre 1999

### **COMPOSIZIONE EQUIPAGGIO**

La composizione equipaggio è quella prevista dalla seguente tabella:

	<b>PURSER di 1A</b>	<b>PURSER di 2A</b>	<b>ASSISTENTE DI VOLO</b>	<b>Totale</b>
<b>B-747</b>	1	3	10	14
<b>MD-11P</b>	1	3	6	10
<b>MD-11C</b>	1	2	5	8
<b>B-767</b>	1	2	5	8
<b>A-321 (avv. Internaz.li)</b>	1	1	3	5
<b>A-321 (avvicend. Naz.)</b>		1	3	4
<b>A-321 (tratta naz. di avvicend. misto)</b>	1		3	4

### **ATTIVITA' DI LINEA**

	<b>PURSER di 1A</b>	<b>PURSER di 2A</b>	<b>ASSISTENTE DI VOLO</b>	<b>Totale</b>
<b>MD-80* (avv. Internaz.li)</b>	1	1	3	5
<b>MD-80 (avvicend. Naz.)</b>		1	3	4
<b>MD-80 (tratta naz. di avvicend. Misto)</b>	1		3	4
<b>A-320*</b>	1	1	3	5

### **ATTIVITA CHARTER CONFIGURAZIONE ALL ECONOMY**

	<b>PURSER di 1A</b>	<b>PURSER di 2A</b>	<b>ASSISTENTE DI VOLO</b>	<b>Totale</b>
<b>MD-80</b>	1	1	2	4
<b>A-320</b>	1	1	2	4

\*E' costituito, a far data dal 15 gennaio 2000, un gruppo di lavoro tecnico paritetico, composto da un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale stipulante e da altrettanti membri di parte datoriale, che con specifico riferimento agli aeromobili MD80 ed A320, analizzerà le possibili alternative di composizione equipaggio sotto il profilo della rispondenza alle esigenze commerciali e dell'adeguatezza agli standard di servizio, avendo specificamente riguardo a: caratteristiche dei servizi di bordo previsti, layout degli aeromobili, tempi di volo, destinazioni, tipologie di traffico.

Il gruppo di lavoro tecnico paritetico completerà la propria attività entro il 30 giugno 2000 e le soluzioni di composizione equipaggio concordemente individuate nell'ambito dello stesso troveranno immediato recepimento contrattuale.

In relazione a quanto precede si intende che, fino alle conclusioni dell'attività di cui sopra, le composizioni equipaggio degli aeromobili MD80 ed A320 saranno quelle soprariportate.

16 dicembre 1999

-

### **GRUPPI DI ABILITAZIONE AA/MM**

Si ritiene di adottare un assetto di gruppi di abilitazione in trivalenza.

Conseguentemente il Personale Navigante di Cabina opererà nell'ambito dei gruppi di abilitazione di cui alla seguente tabella:

<b>A</b>	B-747	B-767	MD-80
<b>B</b>	B-767	A-321	MD-80
<b>C</b>	MD-11	A-321	MD-80
<b>D</b>		A-320 / A-321	MD-80

### **NOTA:**

Per quanto riguarda la problematica dell'abilitazione/i relativa/e agli aa/mm A320 e A321 le Parti esperiranno specifici approfondimenti tecnici con espresso riferimento alle normative aeronautiche, se del caso avvalendosi del supporto di esperti esterni.

16 dicembre 1999

### **LIMITI DI VOLO / SERVIZIO**

I limiti di volo e di servizio, validi come limiti unici di programmazione, sono i seguenti:

	<b>VOLO</b>	<b>SERVIZIO</b>
<b>7 giorni</b>	=	56
<b>15 giorni</b>	45 M/R	=
	55 L/R	=
<b>1 mese</b>	75 M/R	166
	90 L/R	
<b>4 mesi*</b>	300 M/R	=
	360 L/R	=

\*Quattro mesi a scorrere (vedi anche punto A.)

- A. Ai fini del calcolo dell'attività effettuabile rispetto ai limiti quadrimestrali di volo di cui alla precedente tabella si intende che alle sotto elencate attività venga convenzionalmente attribuito il corrispondente valore in ore di volo:

Ferie	2 H
Addestramento/Formazione	2 H , 30 Min
Attività in struttura	2 H , 30 Min
Permesso Sindacale	2 H , 30 Min
Visita IML	2 H , 30 Min
Aspettativa malattia bambino	2 H , 30 Min

- B. In relazione alla definizione del limite unico di programmazione si intende che verrà in ogni caso assicurato il completamento dell'avvicendamento programmato anche qualora, per motivi operativi, ciò determinasse il superamento del limite mensile.

Le ore di volo effettuate ai sensi di quanto sopra saranno computate ai fini del rispetto dei limiti quadrimestrali di cui alla precedente tabella e delle previsioni del precedente punto A.

- C. L'eventuale supero dei limiti mensili e quadrimestrali programmabili al singolo A/V, determinato dal completamento degli avvicendamenti previsti dalla turnazione mensile di ogni singolo Assistente di Volo, alimenterà la " banca delle ore individuale ".

Si intende che eventuali programmazioni mensili / quadrimestrali inferiori ai limiti di ore di volo di cui alla citata tabella non andranno a scomputo del montante individualmente accumulato nella banca ore di cui sopra.

- D. Agli interessati verrà data evidenza, con cadenza mensile, del progressivo delle ore effettuate nell'ambito del quadrimestre.

16 dicembre 1999

### **RISERVA A CASA**

La riserva potrà essere programmata per periodi consecutivi di 9 giorni o di 15 giorni, senza limitazione di numero di questi periodi assegnabili nell'arco dell'anno e con collocazione dei periodi stessi anche a cavallo dei mesi calendariali, purché con un intervallo minimo di almeno 25 giorni tra il termine di un periodo di riserva e l'inizio del successivo.

L'Azienda assicurerà la perequazione dei periodi di riserva effettuati tra tutti gli Assistenti di Volo.

Il periodo di riserva di 9 giorni sarà costituito da un giorno di riposo in testa ed un giorno di riposo in coda che non potranno essere intaccati dall'attività precedente / successiva; un ulteriore giorno di riposo sarà collocato all'interno dell'attività programmata tra i riposi di cui sopra. Tale riposo sarà mobile all'interno dell'attività ma dovrà essere in ogni caso riassegnato all'interno del periodo stesso.

La durata del periodo di riserva è di 10 ore giornaliere continuative con possibilità di decorrenza ad ogni inizio di ora sulla base delle esigenze aziendali.

## **RISERVA AL CAMPO**

Si conferma la normativa attualmente in vigore in Alitalia.

Alla riserva al campo verranno applicati i limiti giornalieri previsti dalla specifica tabella.

## **RIPOSO M / R**

L'attuale vincolo alla ripresa del servizio, dopo uno o più riposi - non prima delle ore 12.00 in caso di termine del servizio dopo le ore 16.00 - si intende modificato nel senso che qualora il servizio connesso ad un impiego in volo sia terminato entro le ore 19.00 l'A/V non verrà chiamato in servizio prima delle ore 08.00 del giorno successivo al riposo.

L'orario di ripresa del servizio di cui al punto precedente potrà essere anticipato, non oltre le ore 05.30 per attività di M/R, qualora il precedente servizio sia terminato prima delle 19.00 purché tra la fine del servizio e la ripresa dello stesso sia assicurato, in ogni caso, un intervallo minimo di 13 ore.

Si intende che l'eventuale fine servizio successivo alle ore 19.00 fa considerare non goduto il riposo seguente che verrà quindi riassegnato.

16 dicembre 1999

## **Art. 3 – Orario di lavoro. Tempo di servizio- Tempo di volo. Punto 6.**

L'alinea "Qualora il superamento ..... puntualità regolarità dei voli" viene abrogato.

Pertanto l'assistente di volo è tenuto ad assicurare il completamento del turno giornaliero in considerazione dell'unitarietà della spedizione – nel rispetto dell'omogeneità dell'equipaggio – fino ai limiti stabiliti dall'autorità governativa (8-13) a tutela della sicurezza della spedizione stessa, validi per l'effettuazione del volo oltre i valori limite di programmazione riportati nelle tabelle di impiego.

16 dicembre 1999

## **VARIAZIONI TURNO**

### **IN SEDE**

All'A/V potrà essere assegnato un impiego alternativo rispetto all'avvicendamento originario qualora si determini l'impossibilità di mantenere il turno originariamente previsto (cancellazioni, ritardo con prevedibile superamento dei limiti giornalieri, modifica del tipo di aeromobile che non ne consenta l'impiego) per cause tecniche, meteorologiche, agitazioni sindacali di altre categorie, cancellazioni voli, legature per cambio di avvicendamenti, variazioni del programma operativo, chiusura e/o riapertura di aeroporti.

Fatto salvo quanto sopra le norme che attualmente regolano le variazioni turno in sede vengono abolite e sostituite dalla seguente regolamentazione, fermo restando il tempo di preavviso contrattualmente stabilito:

### **Medio raggio:**

- L'Azienda assegnerà variazioni turno che assicurino il rientro nel medesimo giorno ed entro le due ore successive a quelle in cui era precedentemente programmato il rientro, indipendentemente dal numero di tratte e di ore di volo originariamente programmate;

- Viene confermato il criterio in base al quale le variazioni assegnate consentano il rispetto della programmazione successiva.

Lungo raggio:

- In caso di variazione intervenuta con A/V al campo, non saranno assegnate variazioni che comportino soste in località con sostanziali diversità di condizioni climatiche: da zone fredde temperate a zone equatoriali o tropicali e vv., oppure in medesime località temperate, ma con climi opposti (esclusivamente inverno/estate e vv.).

**FUORI SEDE**

Si conferma quanto previsto dall'art.3 punto 8. Lett.A) punto 4. nonché quanto previsto dall'art.3 punto 8 lett.b) punto 4.

Relativamente a quest'ultima fattispecie la previsione in merito al riposo aggiuntivo viene superata dall'applicazione degli istituti della Banca Ore Individuale.

-----

In ogni caso, poiché anche l'attività effettuata in variazione turno deve rientrare nei limiti mensili di volo/servizio, se per effetto di una variazione si determinasse il superamento del limite mensile si provvederà, su richiesta dell'assistente di volo, alla riprogrammazione di uno degli avvicendamenti successivi al fine di rimanere nel limite mensile previsto, salvo il caso in cui detta attività non sia svolta a fine mese.

16 dicembre 1999

**LIMITI QUADRIMESTRALI**

I limiti quadrimestrali di cui alla specifica tabella sono così rideterminati in funzione del raggiungimento della più favorevole delle condizioni di età/anzianità aziendale di seguito riportate:

ETA' > 45	o	ANZ. AZIEND. > 20	=	M/R	290	L/R	350
ETA' > 50	o	ANZ. AZIEND. > 30	=	M/R	280	L/R	340

I limiti di cui sopra verranno applicati in presenza di richiesta da parte degli interessati aventi i requisiti.

16 dicembre 1999

**BANCA ORE INDIVIDUALE**

Le fattispecie che determinano alimentazione della Banca Ore Individuale sono costituite da:

- Supero limiti di volo di programmazione mensile 3 per ora\*
- Supero limiti di volo di programmazione quadrimestrale 5 per ora\*
- Supero limiti di servizio giornalieri 1 per ora\*
- Ritardato arrivo in sede 1 per ora\*
- Partenza con equipaggio incompleto 8 per giorno
- Prolungamento turno giornaliero fuori sede 16 per giorno
- Linee speciali 1 per ora\*

\* Il computo delle fattispecie di cui sopra è effettuato in minuti.

Il contatore relativo alle fattispecie ed ai moltiplicatori di cui sopra opera su base individuale per ciascuno degli eventi descritti che abbia riguardato il singolo interessato.

Ai fini dell'assegnazione di giornate di riposo al montante di ore individuate come sopra si applicano i seguenti coefficienti in funzione della più favorevole delle condizioni di età o anzianità aziendale appresso specificate:

ETA'	fino a	42	o	ANZ. AZIEND.	fino a	20	COEFFIC.	1,5
ETA'	>	42		ANZ. AZIEND.	>	20	COEFFIC.	2

Al raggiungimento delle 24 ore verrà programmato, entro i due mesi successivi, il riposo maturato.

In alternativa l'assistente di volo potrà richiedere il pagamento dei riposi maturati.

Gli interessati potranno formulare richiesta di assegnazione di più giornate di riposo consecutive, ove maturate: l'assegnazione di blocchetti di giornate avverrà compatibilmente con le esigenze aziendali.

La quantità di ore/minuti maturata verrà evidenziata sul turno individuale.

16 dicembre 1999

-

#### **CICLI DI ATTIVITA' / RIPOSO MEDIO RAGGIO**

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 4 lett. B e successive modificazioni del CCL Alitalia 5.2.1992 e quanto contenuto al punto RIPOSO M/R del presente Accordo, si darà luogo all'attribuzione, in fase di programmazione, di cicli di attività / riposo così come riportato allo schema seguente:

GG. ATTIVITA'	GG. RIPOSO
1	1
2	1
3	2
4	2
5	3
6	3

Resta inteso che in misura non superiore ad una volta nel mese è possibile l'attribuzione di cicli di attività / riposo articolati con 2 giorni di riposo dopo 5 giorni di attività oppure di un giorno di riposo dopo 3 giorni di attività.

16 dicembre 1999

-

#### **ART. 3 - ORARIO DI LAVORO - TEMPO DI SERVIZIO - TEMPO DI VOLO**

##### **punto 3 - lettera A) - lettera a)**

I tempi massimi di servizio e di volo nelle 24 ore consecutive in fase di programmazione, in rapporto al numero di tratte continuative previste ed all'orario di inizio servizio, sono fissati nelle seguenti misure:

Orario inizio servizio L. T.			
<b>N. tratte contin.</b>	07.00 / 17.59	18.00 / 20.59	21.00 / 06.59
<b>in servizio</b>	<b>VOLO/SERVIZIO</b>	<b>VOLO/SERVIZIO</b>	<b>VOLO/SERVIZIO</b>
1	07.00 / 11.30	07.00 / 11.00	06.30 / 10.00
2	07.00 / 11.30	07.00 / 11.00	06.30 / 10.00
3	07.00 / 11.30	07.00 / 11.00	06.30 / 10.00
4	07.00 / 11.30	07.00 / 11.00	06.30 / 10.00*

\*per una sola volta nel mese potrà essere programmata un'attività di volo che preveda l'effettuazione di quattro tratte.

In presenza di attività programmata eccedente le quattro ore di volo all'interno della fascia oraria 21.00 / 06.59 il numero di tratte programmabili non potrà essere superiore a due.

**NOTA:** per attività non continuativa nelle 24 ore consecutive valgono i limiti stabiliti dall'Autorità governativa a tutela della sicurezza della spedizione ( 08.00 ore volo / 13.00 ore servizio complessive ) indipendentemente dal numero delle tratte.

I voli andata e ritorno sugli scali di armamento potranno continuare ad essere operati in deroga alle previsioni di cui sopra purché rientranti nei limiti previsti dall'Accordo Alitalia del 5.2.92.

Per i voli eccedenti i limiti da ultimo richiamati, per i quali già esistano specifici accordi gli stessi si intendono confermati: per i collegamenti oggi non previsti che dovessero eccedere i limiti di cui al punto precedente verranno definiti specifici accordi tra le Parti.

16 dicembre 1999

### **RIPOSO FISILOGICO IN SEDE PER ATTIVITA' DI LUNGO RAGGIO**

Il riposo fisiologico in sede conseguente ad attività di L/R sarà goduto secondo quanto previsto dal CCL Alitalia 5.2.1992 e successive modificazioni, presso le rispettive basi di armamento (Roma/Milano).

#### **NOTA A VERBALE:**

1. In attesa che l'HUB di Malpensa entri a regime, le Parti convengono che per gli aa/vv che operano su voli di L/R con arrivo a Malpensa/Fiumicino e che maturano il godimento del doppio fisiologico, sia previsto il rientro must-go, esclusivamente dallo stesso aeroporto di arrivo verso le rispettive basi di armamento, nell'ambito del limite di servizio complessivo convenzionale di 18 ore al fine della fruizione del riposo fisiologico di cui sopra. In tali casi agli AA/VV interessati verrà corrisposta un'indennità pari a 10 ore di straordinario di servizio.
2. Il riposo fisiologico, calcolato in base alle regole attualmente previste dal CCL Alitalia 5.2.1992 e successive modificazioni, inizierà trenta minuti dopo l'atterraggio del volo must-go.
3. Nei casi previsti al precedente punto 1) l'AV può richiedere di effettuare il riposo fisiologico a MXP/FCO o scalo alternato, concordandolo preventivamente con l'Azienda e non modificando con ciò l'arco di riposo fisiologico originariamente programmato in sede.

Le Parti convengono per le linee di durata superiore alle 13 ore e 30 minuti di servizio con due tratte continuative internazionali – di cui alla lettera di Alitalia alle OO.SS.LL. stipulanti del 5.2.92 – le ore di volo

effettuate complessivamente verranno moltiplicate per il coefficiente 2 e così computate ai fini del raggiungimento del limite mensile, ferma restando la previsione di cui al secondo comma del punto 1).

Relativamente agli avvicendamenti operati con andata e ritorno dagli Hub FCO/MXP nelle 24 ore consecutive, le ore di volo effettuate verranno computate nella banca ore individuale, sotto la voce linee speciali.

Viene comunque confermato che per le fattispecie di cui sopra si è provveduto al conglobamento dei relativi importi nella nuova scala retributiva per anzianità.

16 dicembre 1999

#### **Nota allegata all'art. 4 lettera A)**

Nella programmazione del turno individuale mensile l'Azienda non potrà assegnare per più di una volta ciascuna delle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- bitratta internazionale di cui alle intese intercorse;
- attività di servizio superiore alle 13.30 ore e/o 6 fusi geografici con rientro in sede con lo stesso equipaggio di condotta di cui alla nota a verbale dell'art. 4 dell'Accordo 5.2.92 (CHI / MIA);
- trasferimento in fuori servizio collegato funzionalmente al servizio con mancato computo del tempo di presentazione di cui all'art. 3 dell'Accordo 5.2.92 (ROM / MXP / LAX - ROM / MXP / TYO);
- Avvicendamenti con andata e ritorno dagli Hub FCO e MXP nelle 24 ore consecutive con rientro must-go nelle rispettive basi.

16 dicembre 1999

#### **Lettera da Alitalia alle OO.SS.LL. stipulanti**

In caso di assegnazione agli AA/VV di avvicendamenti che prevedano un impiego mediante must-go da Roma per Milano, gli interessati potranno richiedere, in tempo utile ed avuto riguardo agli opportuni accorgimenti di natura tecnica e/o programmatica aziendale, partenze o rientri dall'aeroporto, diverso da Fiumicino, più vicino alla residenza effettiva dell'A/V; in questo caso l'intero tempo di trasferimento in volo non sarà considerato periodo di riposo né tempo di servizio.

Roma, 16 dicembre 1999

#### **FERIE**

<b>FASCE ANZIANITA'</b> <b>AZIENDALE</b>	<b>ETA'</b> <b>ANAGRAFICA (1)</b>	<b>GIORNI FERIE</b> <b>ANNUI (2)</b>	<b>GIORNI FERIE</b> <b>AGGIUNTIVI (3)</b>	<b>GIORNI NETTI</b>
> 25 anni	50 anni	48	1	32 + 1 = 33
> 20 anni	42 anni	45	1 da > 20 anni e fino a 25 anni	30 + 1 = 31
> 15 anni		42	1 da > 15 anni	28 + 1 = 29

			e fino a 20 anni	
> 12 anni		42		28
> 10 anni	35 anni	39		26
> 6 anni		36		24
> 2 anni		33		22
Da 0 a 2 anni		30		20

Nota:

Le giornate di ferie maturate dal personale Alitalia ai sensi della previgente normativa si intendono confermate fino al raggiungimento delle spettanze previste dalla presente tabella per la specifica fascia di anzianità.

1. vale il più favorevole dei requisiti tra età anagrafica ed anzianità aziendale
2. assorbimento di un riposo ogni 3 giorni di ferie nell'anno
3. non assorbono riposi nell'anno

16 dicembre 1999

### **VERBALE DI ACCORDO**

Tra l'Alitalia e l'Alitalia Team

e

la FILT CGIL, la FIT CISL Comparto Volo, la UILTRASPORTI, il SULTA l'ANPAV e l'UGL TRASPORTI

Premesso che

- Con l'intesa contrattuale del 16 dicembre 1999 le Parti hanno inteso definire un modello contrattuale innovativo sotto il profilo dei sistemi di impiego.
- Assume quindi importanza fondamentale la distribuzione quanto più possibile omogenea e perequata degli elementi che costituiscono l'ambiente al cui interno viene attribuita l'attività di linea.

Le Parti concordano quanto segue:

- Al fine di perequare l'assegnazione della spettanza annuale di ferie all'interno della categoria degli Assistenti di Volo, e di assicurarne una distribuzione omogenea nell'arco dell'intero anno evitando al tempo stesso condizioni di contiguità di periodi richiesti/assegnati, viene costituita una Commissione Tecnica Paritetica composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS.LL. stipulanti ed altrettanti di parte aziendale.
- La Commissione avrà il compito di definire una procedura di richiesta/assegnazione delle ferie basata sui seguenti criteri:
- Assegnazione, nel periodo 1 giugno – 30 settembre e nei periodi di Pasqua e Natale/Capodanno, di almeno il 50% complessivo della spettanza annua di ferie.
- Fermo restando quanto sopra possibilità di richiesta del periodo calendariale in cui avere l'assegnazione ferie sulla base dell'anzianità, con conseguente completamento dell'assegnazione delle spettanze per juniority .
- I lavori della Commissione dovranno terminare improrogabilmente entro il 31 maggio.

16 dicembre 1999

## VERBALE DI ACCORDO

In data 16 dicembre 1999 si sono incontrati Alitalia, Alitalia Team e FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, UILTRASPORTI, SULTA, ANPAV e UGLTRASPORTI al fine di definire la situazione riguardante le spettanze ferie/riposi pregressi alla data del presente Accordo.

Le Parti hanno convenuto – in via del tutto eccezionale e non ripetibile, considerate le condizioni operative determinatesi nel corso del 1999 e valutata l'opportunità di consentire l'avvio di un nuovo modello di richiesta/assegnazione ferie non gravato dalla necessità di smaltimento di spettanze pregresse – le seguenti misure:

1. Ad ogni assistente di volo, in forza alla data del presente Accordo e che ne faccia esplicita richiesta per iscritto su apposito modulo predisposto dall'Azienda, sarà liquidato nelle competenze economiche del mese di febbraio 2000 un numero di riposi ed eventuali frazioni di riposi - nella quota proporzionalmente prevista (3 giorni di ferie pari a 2 giorni di riposo) - corrispondenti alle ferie individualmente maturate e non godute alla data del 31.12.1999, nonché eventuali riposi non goduti nel corso dello stesso anno.
2. Gli AA/VV che non intenderanno usufruire di tale modalità di liquidazione dovranno far pervenire entro la prima decade di Febbraio 2000 apposita comunicazione ai rispettivi Enti di supporto Alitalia ed Alitalia Team al fine di poter effettuare la necessaria programmazione.
3. Con le spettanze economiche del mese di aprile 2000, sarà inoltre corrisposto agli AA/VV un importo pari a 10 ore di volo maggiorate computate con l'aliquota oraria prevista per la prima fascia.

Tale meccanismo non sarà applicato nei confronti degli AA/VV di cui al punto 2. del presente verbale.

4. Per gli AA/VV che a far data dal 1° gennaio 2000 usufruiranno di giornate di ferie, le stesse saranno considerate a scomputo della spettanza 2000.

### **LETTERA DA ALITALIA ALLE OO.SS.LL. STIPULANTI**

In riferimento alla tematica "posti di riposo PNC aa/mm di L/R" Vi confermiamo che, in coerenza con le previsioni contrattuali in materia, tutti gli aa/mm operanti sul Lungo Raggio saranno dotati di posti di riposo orizzontali per un numero complessivo non inferiore al fabbisogno per il 50% dell'equipaggio di cabina.

Quanto sopra troverà applicazione per l'aeromobile B747-400 già all'atto dell'inserimento in flotta.

Per quanto concerne l'aeromobile B747-200 ed in considerazione del suo prossimo avvicendamento in flotta, saranno effettuati interventi di miglioramento, compatibili col tempo a disposizione, nelle soste tecniche programmate.

Si conferma, inoltre, che sugli aa/mm MD11 "ALL PAX" e B767, saranno progressivamente installati posti di riposo orizzontali sostitutivi di quelli attualmente esistenti, in occasione delle idonee soste tecniche programmate.

Ci riserviamo di comunicarVi entro 15 giorni dalla presente la fattibilità della destinazione a posto di riposo dell'aeromobile B767 di poltrone allocate diversamente dalle attuali.

Resta inteso che fino alla realizzazione di tutto quanto precede resterà in vigore quanto stabilito con l'Accordo del 12 ottobre 1999.

Roma, 16 dicembre 1999

## **ART. .... - LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Avuto riguardo alle caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro a tempo parziale che consente, tra l'altro, di fornire una risposta positiva alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori con la presente disciplina che costituisce parte integrante dell'accordo individuale si stabiliscono le modalità applicative dell'istituto del lavoro a tempo parziale.

Le diverse forme di lavoro a tempo parziale disciplinate nel presente articolo si applicano sia al personale già in forza con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (cd. part-time derivato) che al personale appositamente assunto con prestazione dell'attività lavorativa ridotta, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (cd. part-time originario).

La percentuale massima di assistenti di volo da assumere a part-time a tempo indeterminato non potrà superare il 20% del personale a part-time a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si effettuano le assunzioni.

L'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa nelle diverse forme di part-time disciplinate dal successivo punto 1) sarà concordata tra la Compagnia, in relazione ad esigenze tecnico-organizzative, e l'assistente di volo, in relazione alle proprie esigenze.

### 1. Tipologie di part-time verticale.

Sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a. presenza articolata nel corso dell'anno su base mensile fino ad un massimo di 6 mesi di inattività; in questo ultimo caso potranno essere richiesti massimo 5 mesi consecutivi di inattività;
- b. alternanza di tre settimane consecutive di attività lavorativa e di una settimana di inattività;
- c. alternanza di due settimane consecutive di attività lavorativa e di due settimane di inattività.

### Nota a verbale.

Ferma restando la disciplina generale di cui al presente articolo, avuto riguardo alla tipologia di part-time di cui al precedente punto c) le Parti convengono sull'opportunità di prevedere che la dislocazione delle due settimane di attività lavorativa possa essere anche non continuativa.

In relazione alla natura sperimentale di tale tipologia di part-time si conviene che in fase di prima applicazione nell'arco di vigenza del presente contratto questa possa trovare applicazione per un numero contingentato di aventi diritto pari a 100 unità in ragione d'anno, che ne facciano richiesta secondo quanto previsto dalla presente disciplina e che operino esclusivamente sul medio raggio.

### 1. Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato ed appartenente alle qualifiche di Assistente di volo, Purser di 2<sup>a</sup> e Purser di 1<sup>a</sup> potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale ovvero di rientro a tempo pieno secondo le seguenti modalità.

Le domande di passaggio a tempo parziale, di rientro a tempo pieno ovvero di trasformazione da una tipologia di part-time ad un'altra devono essere fatte pervenire alla Compagnia entro il 31 Agosto di ogni anno per avere effetto, se accolte, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'accoglimento delle domande di accesso alle diverse tipologie di part time, ovvero di ripristino della prestazione lavorativa da part time a full time e viceversa, avviene compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda.

L'accesso dei lavoratori a tempo parziale ovvero il rientro a tempo pieno avviene in base alle seguenti priorità:

- dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
- dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore ai 6 anni;
- dipendenti genitori unici o affidatari;
- anzianità di servizio (per l'Assistente di Volo) secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche;
- anzianità di qualifica (per la qualifica superiore) secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche;
- anzianità anagrafica, secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche.

#### 1. Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto.

Il personale a tempo parziale può richiedere variazioni delle modalità e quantità di effettuazione del part-time, secondo le procedure previste al precedente punto 2., ferme restando le tipologie disciplinate dal presente articolo, o il rientro a tempo pieno, trascorsi minimo 24 mesi dall'effettivo inizio della prestazione lavorativa ridotta.

A tali richieste verrà fornito riscontro positivo dalla Compagnia soltanto nel caso in cui le esigenze tecnico-organizzative lo consentano e tenuto conto della presenza di nuove richieste di trasformazione a part-time.

La Compagnia assicurerà il rientro a tempo pieno del personale a tempo parziale, almeno al 20% di coloro che ne abbiano fatto richiesta con le modalità e nei tempi previsti dal punto 2. del presente articolo e siano in possesso dei requisiti richiesti.

In caso di assunzioni di personale a tempo indeterminato full-time, la Compagnia darà precedenza al personale con la stessa qualifica con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time, sempreché ne abbia fatto richiesta scritta.

L'assistente di volo assunto a tempo indeterminato part-time potrà chiedere per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno: la richiesta verrà presa in esame dall'Azienda in base alla data di presentazione della stessa compatibilmente con le proprie esigenze tecnico organizzative.

Al fine di ottemperare a quanto disposto dalla Sentenza della Corte Costituzionale 11 maggio 1992 n. 210 nonché dalla legge 863/84, per consentire al lavoratore a tempo parziale una predeterminazione dei tempi di lavoro e correlativamente dei residui tempi a propria disposizione oltreché una corretta programmazione dell'attività lavorativa, ed avuto riguardo alla peculiarità ed alle caratteristiche intrinseche dell'attività stessa, le Parti concordano sulle seguenti dislocazioni del periodo lavorativo nell'ambito dell'arco temporale di riferimento per le diverse tipologie di part-time individuate:

- a. per il personale part-time di cui al punto 1. lettera (a) del presente articolo l'attività lavorativa viene prestata su base mensile, nell'ambito dei limiti ivi stabiliti;
- b. per il personale part-time di cui al punto 1. lettere b) e c) del presente articolo l'attività lavorativa a tempo parziale viene prestata, nell'ambito dei limiti ivi stabiliti, con inizio del periodo di attività il giovedì della settimana lavorativa.

Avuto riguardo al contingente di cui alla nota a verbale del precedente punto 1. l'inizio del periodo di attività è fissato nel giovedì di ciascuna settimana lavorativa.

Ferma restando la predeterminazione della collocazione calendariale dell'attività lavorativa nell'ambito dell'arco temporale preso a riferimento gli avvicendamenti verranno comunicati ai lavoratori a tempo parziale mediante la pubblicazione del turno del mese.

#### 1. Istituti retributivi e normativi.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale gli istituti retributivi sono riproporzionati in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

La retribuzione mensile di fatto e l'indennità di volo minimo garantito sono corrisposte nei soli mesi/settimane di effettiva prestazione lavorativa. I ratei della 13<sup>a</sup> mensilità e dell'indennità operativa sono computati sulla base dei mesi/settimane di servizio programmati prestati nell'anno solare.

La maturazione dell'anzianità avverrà secondo le previsioni contrattuali sommandosi a tal fine i soli periodi programmati di prestazione di attività.

L'erogazione delle diarie e delle provvigioni vendite avverrà sulla base dell'attività svolta.

La corresponsione delle maggiorazioni orarie avverrà sulla base del riproporzionamento riportato nella tabella allegata.

La spettanza annuale di ferie sarà determinata, rispetto alla previsione contrattuale, proporzionalmente ai mesi/settimane di servizio prestato nell'anno. Ferma restando la possibilità per il personale interessato di formulare richiesta scritta relativa a specifici periodi di godimento delle stesse, nell'ambito della definizione del nuovo sistema di richiesta/assegnazione ferie (per il quale si rimanda allo specifico Verbale) saranno contemplati anche i criteri da applicare al personale in questione.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time di cui al punto 1. lettera a) del presente articolo si applicano i limiti mensili di volo e di servizio previsti per i lavoratori a tempo pieno.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time di cui al punto 1. lettera b) i limiti di volo riproporzionati in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa sono i seguenti:

**Medio raggio: 60 ore volo – Lungo raggio: 70 ore volo**

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time di cui al punto 1. lettera c) e della nota a verbale del precedente punto 1. si applicano, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, i limiti di volo quindicinali contrattualmente previsti per il personale full-time.

In relazione ai passaggi a qualifica superiore, la possibilità di essere preso in esame per un passaggio di qualifica presuppone, al momento dell'avvio, il rientro del lavoratore in part-time a tempo pieno.

La domanda di part-time potrà essere riproposta dall'interessato, soltanto dopo il termine delle funzioni, secondo i criteri individuati dalla presente disciplina.

## 2. Disposizioni finali.

Il trattamento economico di malattia decorrerà unicamente per i mesi/settimane di effettivo servizio programmato.

Durante i periodi di inattività non vi è l'obbligo per il dipendente di comunicare o certificare l'infermità eventualmente insorta a meno che la prognosi di detta infermità interessi anche il periodo di ripresa dell'attività; in tal caso ai soli fini degli obblighi di accertamento medico-legali presso l'I.M.L., il dipendente dovrà comunicare alla Compagnia l'infermità sin dal momento del suo insorgere.

In caso di malattia o infortunio insorti nel periodo di inattività che si prolunghino anche nel periodo programmato di attività, il dipendente è tenuto ad informare l'Azienda almeno due giorni prima della data programmata di inizio dell'attività, rimanendo comunque fissato l'obbligo dell'osservanza di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di assenze per malattia o infortunio a decorrere dalla data programmata di ripresa del servizio.

Nessun tipo di copertura assicurativa è prevista per i periodi di inattività; per le malattie endemiche si farà riferimento alle condizioni previste dalla Polizza Assicurativa.

Durante i periodi di inattività ai fini dell'individuazione dei massimali di copertura assicurativa di cui alla vigente disciplina contrattuale, l'anzianità di Compagnia sarà calcolata sommando i periodi di servizio maturato.

Per il trattamento economico della maternità troveranno applicazione le vigenti disposizioni di legge. I contributi previdenziali saranno dovuti, nel rispetto delle norme di legge, per i soli periodi di attività. L'importo spettante a titolo di "Assegno familiare" sarà determinato in applicazione delle norme di legge in materia. Ai fini del conteggio del periodo di preavviso, sarà computata la somma dei periodi programmati di effettivo servizio.

La normale durata delle uniformi sarà determinata sulla base dei periodi di servizio effettivo.

Il dipendente in part-time dovrà avere cura di rinnovare i documenti di espatrio eventualmente scaduti nei periodi di inattività prima della ripresa programmata del servizio.

Le visite mediche periodiche previste dalle scadenze di legge verranno effettuate durante i periodi di attività.

L'Assistente di Volo è tenuto a ritirare i turni di servizio e le comunicazioni aziendali presso il Centro Equipaggi prima della ripresa programmata dell'attività, in tempo utile per effettuare regolarmente i servizi previsti.

L'Azienda si rende disponibile ad illustrare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, entro il 30 novembre di ogni anno, le informazioni sui posti a tempo parziale ed a tempo pieno disponibili per la trasformazione.

Per gli istituti e gli aspetti non espressamente menzionati nel presente articolo si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

16 dicembre 1999

-

#### Allegato

#### Maggiorazioni orarie lavoratori part-time

- A. Agli AA/VV impiegati con la tipologia di part-time di cui al punto 1 lettera b) i limiti per la corresponsione delle maggiorazioni orarie sono così riparametrati:

Fasce orarie	Moltiplicatori
Da 32.01 h a 34 h (*)	1,55
Da 34.01 h a 44 h	1,70
oltre 44 h	2

(\*) Per le ore di attività lavorativa eccedenti l'indennità di volo minimo garantita riproporzionata e fino a 32h si procede al pagamento dell'aliquota di volo base così come determinata al 31/12/1999.

- B. Agli AA/VV impiegati con la tipologia di part-time di cui al punto 1 lettera c) i limiti per la corresponsione delle maggiorazioni orarie sono così riparametrati:

Fasce orarie	Moltiplicatori
Da 24,01 h a 25,30 h (*)	1,55

Da 25,31 h a 33,00 h	1,70
oltre 33,00 h	2

(\*) Per le ore di attività lavorativa eccedenti l'indennità di volo minimo garantita riproporzionata e fino a 24 h si procede al pagamento dell'aliquota di volo base così come determinata al 31/12/1999.

16 dicembre 1999

#### **ART. .... - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Ai sensi dell'art. 23 della L. n. 56/87, ferma restando la disciplina dei contratti a termine prevista dalla Legge 230/62 e successive modificazioni ed integrazioni, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato oltre che nelle ipotesi previste dalla citata legge n.230/62 nei casi di seguito elencati:

- punte di più' intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività' di altri settori;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di servizi definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- effettuazione di quantità/tipologie di attività operativa cui non sia possibile far fronte mediante l'organico normalmente disponibile;
- punte di più intensa attività derivanti da particolari eventi e/o condizioni di mercato, che non sia possibile evadere con il normale organico;
- sostituzione di lavoratori in ferie, addestramento e/o formazione.

La percentuale di assistenti di volo che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine ai sensi della legge n. 56/87 e dell'art. 1, 1° comma, lettera f) della legge n.230/62 non potrà comunque superare il 35% della forza avente qualifica di assistente di volo assunta con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si effettuano le assunzioni.

Tale percentuale deve intendersi come numero massimo di risorse in servizio con contratto a tempo determinato in ciascun mese dell'anno. L'eventuale frazione si arrotonda all'unità superiore.

Qualora le Parti ne ravvisino la necessità la suddetta percentuale potrà essere elevata, con accordo sindacale, in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Mediante Accordo sindacale potranno altresì essere individuate ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato ai sensi della legge n. 56/1987.

Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 avrà durata non inferiore ai 4 mesi e non superiore ai 10 mesi.

16 dicembre 1999

#### **LETTERA DA ALITALIA ALLE OO.SS.LL. STIPULANTI**

In relazione all'intesa del 16 dicembre 1999 – e ferma restando l'esigenza di un corretto dimensionamento delle risorse sulla base del fabbisogno aziendale, che tenga conto delle necessità di flessibilità imposte dagli andamenti ciclici e stagionali dell'attività – siamo a confermarVi che il ricorso alle diverse tipologie di rapporto di lavoro contrattualmente previste avverrà avendo cura di consentire alle risorse a tempo determinato chiarezza di priorità nell'accesso a nuovi contratti di lavoro e, più in generale, l'opportunità di una progressione attraverso le diverse forme contrattuali, funzionale alla stabilizzazione del rapporto di lavoro stesso.

Si intende che in questo senso, fatti salvi gli aspetti relativi alla valutazione di idoneità individuale, il criterio sarà costituito dalla anzianità di lavoro degli interessati, misurata mediante le seguenti priorità:

- a. il numero di contratti effettuati;
- b. a parità di numero di contratti, i mesi di attività complessiva;
- c. a parità di requisiti di cui ai punti precedenti, l'anzianità anagrafica.

Della lista delle risorse a tempo determinato composta sulla base degli indicatori di cui sopra verrà fornita annualmente alle OO.SS. LL. la situazione di dettaglio.

Roma 16 dicembre 1999

### **VERBALE DI ACCORDO**

Tra Alitalia, Alitalia Team

e

La Filt-Cgil, la Fit-Cisl Comparto Volo, la Uiltrasporti, il Sulta, l'Anpav e la Ugl Trasporti

#### ***Premesso che***

- Con l'intesa contrattuale del 16 dicembre 1999 le Parti hanno inteso definire un modello contrattuale innovativo sia sotto il profilo dei sistemi di impiego che sotto il profilo della struttura retributiva funzionale alla riunificazione delle normative contrattuali vigenti per gli Assistenti di volo di Alitalia ed Alitalia Team.
- Con la stessa intesa le Parti hanno individuato modelli di impiego realizzabili attraverso sistemi di utilizzazione che coniughino adeguatamente cicli di attività e cicli di riposo fermi restando gli obiettivi condivisi di produttività della categoria cui correlare costi certi e misurabili.
- Il grado di complessità delle possibili applicazioni dei sistemi di cui al punto precedente non ha consentito alle Parti di conciliare tempi e modalità della fase di negoziazione contrattuale con un adeguato ed esaustivo approfondimento dei relativi meccanismi applicativi.

#### ***le Parti concordano quanto segue:***

- È intendimento delle Parti definire, ed introdurre, con riferimento all'attività di linea di Lungo Raggio della Compagnia, un meccanismo di costruzione dell'alternanza tra attività e riposo in cui la durata del riposo stesso sia funzione delle caratteristiche dell'attività svolta, misurate sulla base di indicatori definiti e proporzionati secondo specifici coefficienti.
- È intendimento delle Parti che il meccanismo in questione consenta un adeguato livello di realizzazione del recupero psicofisico da parte delle risorse in relazione all'attività svolta dalle stesse, garantendo al contempo le condizioni di efficienza, flessibilità e competitività di costo necessarie per la Compagnia e sostituendo le previsioni dell'intesa contrattuale del 16 dicembre 1999 in materia di riposo contrattuale e riposo fisiologico per l'attività di linea di Lungo Raggio.
- Per la realizzazione di quanto previsto ai due punti precedenti viene costituito un Gruppo di Lavoro Tecnico Paritetico, composto da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS.LL. stipulanti ed altrettanti di parte aziendale, incaricato di:
  - Individuare gli indicatori sulla base dei quali determinare la durata del riposo in relazione a durata e caratteristiche della precedente attività;
  - Definire i coefficienti di proporzionamento della durata del riposo da applicare agli indicatori di cui al punto precedente;
  - Procedere a simulazioni dell'applicazione del sistema per verificarne la coerenza degli effetti rispetto agli obiettivi.
- Il Gruppo di Lavoro Tecnico potrà definire l'eventuale modifica degli indicatori e la taratura dei coefficienti qualora ciò fosse ritenuto funzionale al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, avuto riguardo alle risultanze che dovessero emergere nel corso dei lavori.

- L'attività del Gruppo di Lavoro Tecnico terminerà improrogabilmente entro il 31 maggio 2000.
- Il lavoro sviluppato dal Gruppo Tecnico dovrà contemplare anche le opportune modalità di applicazione del nuovo sistema al fine di consentire la più veloce introduzione.

16 dicembre 1999

### **RETRIBUZIONE PER ANZIANITA' ASSISTENTI DI VOLO (nuova scala retributiva)**

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare un nuovo sistema retributivo fondato sulla progressione legata all'anzianità.

E' stata quindi elaborata per Purser di 1°, Purser di 2° e Assistenti di Volo una scala retributiva per anzianità che sostituisce il precedente sistema retributivo. Tale nuova scala accorpa e sostituisce a tutti gli effetti le seguenti ove voci esistenti nelle preesistenti normative contrattuali di Alitalia ed Alitalia Team.

- A. stipendio base;
- B. contingenza;
- C. aumenti biennali di anzianità;
- D. indennità di volo minima garantita;
- E. aumenti biennali indennità di volo (p.o.a.);
- F. differenza minimo;
- G. indennità operativa;
- H. tredicesima mensilità;
- I. EDR (protocollo 31.07.1992);
- J. anzianità convenzionale;
- K. il valore medio delle indennità c.d. variabili indicate nell'elenco allegato calcolato ai sensi del punto 2 dello stesso, a valere per tutto il personale indipendentemente dalla provenienza da Alitalia o Alitalia Team.

1. Gli importi "ad personam" percepiti a qualsiasi titolo dagli AA/VV sono congelati alla data di applicazione dell'intesa contrattuale e attribuiti in cifra ai singoli interessati. Pertanto in pari data non troverà più applicazione il disposto di cui al punto 1 a) dell'accordo Istruttori 15.3.90.
2. Il valore massimo della retribuzione annuale viene raggiunto con ventiquattro anni di anzianità di compagnia nella funzione di Purser di 1° o Purser di 2° o Assistente di Volo (vedi tabella allegata).
3. Non si dovranno avere, per effetto del nuovo sistema retributivo, aumenti del costo delle restanti indennità variabili/incentivanti, derivanti dalla variazione delle aliquote orarie.

Pertanto, a decorrere dalla data di applicazione dell'intesa contrattuale per le restanti indennità variabili/incentivanti di cui al punto 3 dell'allegato al presente verbale, le rispettive aliquote orarie per il computo delle indennità di cui sopra sono le seguenti:

- a. Il valore orario maturato da ogni singolo A/V alla data del 31.12.1999 calcolato in base alla vigente previsione, per il pagamento delle indennità legate al servizio (maggiorazione notturna; superi servizio straordinari/mensili; indennità linee speciali; maggiorazioni servizio giornaliero). Agli Assistenti di Volo provenienti da Alitalia Team verrà convenzionalmente applicata l'aliquota dell'Assistente di Volo Alitalia di pari qualifica ed anzianità.
- b. Il valore orario maturato da ogni singolo A/V alla data del 31.12.99, calcolato in base alla vigente previsione, per il pagamento delle maggiorazioni orarie di volo. Agli Assistenti di Volo provenienti da Alitalia Team verrà convenzionalmente applicata l'aliquota dell'Assistente di Volo Alitalia di pari qualifica ed anzianità.

Per ogni ora di volo compiuta oltre le 42 ore nel mese sarà corrisposta l'indennità oraria di volo (calcolata ai sensi del presente comma b) moltiplicata per i coefficienti appresso indicati:

da	42.01	a 45.00 ore	coefficiente	1.55
da	45.01	a 60.00 ore	coefficiente	1.70

oltre 60 ore

coefficiente

2.00

- c. A decorrere dalla data di applicazione dell'intesa contrattuale l'indennità di volo mensile minimo garantito resta fissata 40 ore, intendendosi, anche ai sensi del punto precedente, che nessun compenso è dovuto per le ore comprese tra la quarantesima e la quarantaduesima.
- d. In caso di passaggio a qualifica superiore, successivo alla data del 31.12.99, all'A/V interessato sarà attribuito il valore orario (determinato in base a quanto previsto dalle lettere a - b del presente punto) dell'A/V di pari anzianità e qualifica.

1. Norme di attuazione:

- a. per tutti gli AA/VV che, alla data di applicazione del nuovo sistema abbiano maturato una retribuzione - determinata considerando le voci di cui al punto 1 esclusa la voce K - inferiore a quella prevista dalla tabella allegata B, verranno corrisposte le retribuzioni previste dalla scala retributiva di nuova introduzione di cui alla unita tabella A;
- b. per tutti gli AA/VV che, alla data di applicazione della nuova scala abbiano maturato una retribuzione - determinata sempre considerando le voci di cui al punto 1 esclusa la voce K - superiore ai nuovi valori previsti dalla tabella allegata B verranno corrisposte le retribuzioni di cui alla unita tabella A e sarà garantito il mantenimento della retribuzione percepita, mediante attribuzione delle differenze rispettivamente a titolo di:
  - EDR per le voci A) B) C) I) J).
  - Differenza minimo per le voci D) E) F).
- a. al crescere del trattamento retributivo con il decorso dell'anzianità, gli importi di cui alla lettera b. del presente punto 5 saranno progressivamente riassorbiti a concorrenza dei nuovi valori annuali rispettivamente previsti dalla scala retributiva per le voci Stipendio e Indennità di Volo (Tabella allegato B).
- b. l'importo retributivo attualmente percepito dal personale di Alitalia a titolo di Premio di Produzione, a far data dall'introduzione della nuova scala retributiva viene congelato e riattribuito, a coloro che già lo percepivano, sotto la voce "ad Personam".

I valori di cui sopra saranno riproporzionati in quattordicesimi e non produrranno effetti sul trattamento di fine rapporto e sulle restanti indennità variabili/incentivanti.

Gli importi di cui sopra derivanti dal riproporzionamento in quattordicesimi secondo quanto di seguito specificato non sono soggetti a riassorbimento con il decorso dell'anzianità e saranno corrisposti in ratei mensili: il tredicesimo rateo sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre (tredicesima mensilità) ed il quattordicesimo rateo sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno (indennità operativa).

**CCS** Lit. 818.364

**CCJ** Lit. 786.222

**Resp.** Lit. 627.455

**A/V** Lit. 618.215

16 dicembre 1999

## **ALLEGATO**

### Indennità c.d. variabili

- a. premio traversata atlantica;

- b. variazione turno;
- c. variazione aeromobile;
- d. indennità di tratta;
- e. indennità quattro tratte;
- f. indennità tratte 4 e 4<sup>^</sup> notturna;
- g. servizio festivo;
- h. indennità integrativa di trasferta;
- i. indennità anticipo presentazione;
- j. maggiorazione indennità di volo;
- k. maggiorazione indennità di volo 50%;
- l. indennità 82% estero;
- m. maggiorazione ore virtuali.

1. Gli istituti sopraindicati, previsti per gli Assistenti di Volo in forza ad Alitalia, sono aboliti a far data dall'applicazione dell'intesa contrattuale.
2. L'importo lordo medio annuo procapite pari a Lit. 3.901.000, convenzionalmente individuato e concordato tra le Parti sulla base del valore medio procapite percepito dagli Assistenti di Volo di Alitalia nell'anno 1996 per effetto degli istituti di cui all'elenco che precede viene attribuito individualmente in cifra fissa e parametrato in funzione della qualifica e dell'anzianità, all'interno della nuova scala retributiva, rispettivamente alle voci:

- stipendio base per la quota parte discendente dagli istituti di cui alle lettere: a b c d e f g h i,
- Indennità di Volo per la quota parte discendente dagli istituti di cui alle lettere: j k l m.

3. Restano confermate le restanti indennità variabili/incentivanti previste dalla previgente normativa contrattuale Alitalia che sono:

- maggiorazione notturna
- superi servizio straordinari/mensili
- indennità linee speciali
- maggiorazione servizio giornaliero
- maggiorazione oraria di volo

16 dicembre 1999

#### **Nota a verbale**

1. Relativamente agli Assistenti di Volo Alitalia in aspettativa che prestino attività presso Alitalia Team, prima dell'applicazione della nuova scala retributiva si sarà luogo alla ricostruzione dei trattamenti retributivi che sarebbero stati maturati dagli stessi durante l'aspettativa in funzione del progredire dell'anzianità, ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al precedente punto 5 lettere a. , b.
2. In coerenza con le previsioni di cui al verbale di accordo 3.08.94, punto 1-a) per la parte applicabile in quanto non modificata dal presente contratto, gli Assistenti di Volo ex ATB saranno collocati nella nuova scala retributiva riferita al Purser di 1° alle rispettive anzianità maturate. Al raggiungimento del sedicesimo anno di anzianità agli assistenti di volo ex ATB precedentemente equiparati economicamente al CCJ saranno attribuiti una differenza minimo ed un EDR corrispondente alla differenza tra il precedente livello economico del CCS e l'attuale livello della nuova scala retributiva riferita al Purser di 1°
3. Per gli Assistenti di volo di cui al verbale del 27.6.1994, l'importo attualmente percepito sotto la voce "differenza minimo" non sarà soggetto al previsto riassorbimento con il decorso dell'anzianità.

L'importo di cui sopra sarà rivalutato in base all'indennità di volo minimo garantito prevista dalle nuove scale parametriche spettanti per ciascun Assistente di volo e riattribuito ai singoli interessati in cifra fissa sotto la voce "ad personam", aggiungendolo all'attuale.

Pertanto a decorrere dalla data di applicazione della nuova scala retributiva, si intende abrogato quanto previsto sulla materia dal verbale di accordo sopra citato.

Roma, 16 dicembre 1999

**ALLEGATO A****Assistenti di Volo - Scala per Anzianità e Qualifica**

Anzianità	Purser 1^		Purser 2^		Assistenti di volo	
	Stipendio Base	Minimo Garantito	Stipendio Base	Minimo Garantito	Stipendio Base	Minimo Garantito
	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)
0	1.422.400	923.400	1.390.700	714.800	1.265.000	440.800
1	1.422.400	923.400	1.390.700	714.800	1.265.000	440.800
2	1.591.100	1.065.100	1.556.700	828.700	1.519.400	621.300
3	1.759.900	1.210.500	1.721.600	945.000	1.680.100	712.800
4	1.925.700	1.357.100	1.884.100	1.062.800	1.839.100	806.200
5	2.014.000	1.445.700	1.971.300	1.135.400	1.922.900	864.400
6	2.100.700	1.535.200	2.056.200	1.208.300	2.005.900	923.800
7	2.185.700	1.625.200	2.140.000	1.282.200	2.087.800	984.200
8	2.270.900	1.717.500	2.223.500	1.357.800	2.168.800	1.045.800
9	2.297.600	1.763.500	2.250.000	1.396.700	2.194.400	1.079.200
10	2.324.000	1.810.000	2.276.100	1.436.000	2.219.500	1.112.900
11	2.349.400	1.856.200	2.301.800	1.475.800	2.244.300	1.147.200
12	2.374.200	1.903.200	2.326.300	1.515.500	2.268.800	1.181.900
13	2.400.600	1.952.200	2.351.800	1.556.900	2.292.700	1.217.000
14	2.425.300	2.000.500	2.376.300	1.597.900	2.316.300	1.252.600
15	2.449.100	2.048.600	2.400.500	1.639.500	2.339.600	1.288.700
16	2.473.000	2.097.900	2.424.300	1.681.500	2.362.400	1.325.200
17	2.496.500	2.147.700	2.447.600	1.723.900	2.384.900	1.362.200
18	2.519.600	2.197.900	2.470.600	1.766.800	2.407.000	1.399.600
19	2.543.000	2.249.100	2.493.800	1.810.700	2.428.700	1.437.500
20	2.565.300	2.300.300	2.515.900	1.854.600	2.450.000	1.475.800
21	2.587.200	2.351.900	2.537.700	1.898.900	2.470.900	1.514.600
22	2.608.700	2.404.000	2.559.100	1.943.600	2.491.300	1.553.800
23	2.629.200	2.456.000	2.580.200	1.988.700	2.511.500	1.593.500
24	2.649.200	2.508.600	2.600.100	2.033.900	2.531.200	1.633.600
Oltre 24	2.649.200	2.508.600	2.600.100	2.033.900	2.531.200	1.633.600

**ALLEGATO B****Assistenti di Volo - Scala Base**

Anzianità	Purser 1 <sup>A</sup>		Purser 2 <sup>A</sup>		Assistenti di volo	
	Stipendio Base	Minimo Garantito	Stipendio Base	Minimo Garantito	Stipendio Base	Minimo Garantito
	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)	Mensile (x 14)	Mensile (x 12)
0	1.310.100	812.200	1.289.100	614.200	1.265.000	440.800
1	1.310.100	812.200	1.289.100	614.200	1.265.000	440.800
2	1.468.300	924.400	1.445.600	701.400	1.418.800	506.000
3	1.626.600	1.039.900	1.601.000	790.600	1.571.000	573.100
4	1.781.900	1.156.900	1.754.000	881.600	1.721.300	642.200
5	1.864.300	1.228.800	1.835.800	939.000	1.800.300	686.800
6	1.945.100	1.301.700	1.915.400	997.000	1.878.500	732.600
7	2.024.300	1.375.300	1.993.900	1.055.900	1.955.700	779.400
8	2.103.600	1.450.700	2.072.100	1.116.300	2.031.800	827.300
9	2.128.000	1.489.700	2.096.600	1.149.000	2.055.500	855.000
10	2.152.100	1.529.200	2.120.500	1.181.900	2.078.800	883.000
11	2.175.300	1.568.600	2.144.200	1.215.500	2.101.700	911.500
12	2.197.800	1.608.600	2.166.700	1.248.900	2.124.300	940.600
13	2.221.800	1.650.400	2.190.000	1.283.800	2.146.300	969.900
14	2.244.200	1.691.700	2.212.400	1.318.500	2.168.000	999.900
15	2.265.700	1.733.000	2.234.600	1.353.800	2.189.400	1.030.200
16	2.287.300	1.775.300	2.256.200	1.389.600	2.210.300	1.061.000
17	2.308.500	1.818.100	2.277.500	1.425.700	2.231.000	1.092.300
18	2.329.300	1.861.300	2.298.400	1.462.300	2.251.100	1.124.000
19	2.350.400	1.905.500	2.319.500	1.499.700	2.271.000	1.156.200
20	2.370.400	1.949.700	2.339.500	1.537.400	2.290.400	1.188.700
21	2.389.900	1.994.300	2.359.200	1.575.400	2.309.400	1.221.900
22	2.409.100	2.039.400	2.378.500	1.613.800	2.327.900	1.255.300
23	2.427.300	2.084.700	2.397.500	1.652.600	2.346.200	1.289.300
24	2.445.100	2.130.300	2.415.400	1.691.600	2.364.000	1.323.700
Oltre 24	2.445.100	2.130.300	2.415.400	1.691.600	2.364.000	1.323.700

### **ART. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Le Parti concordano le seguenti modifiche da apportare al punto 1 del presente articolo.

#### **Punto 1**

A decorrere dalla data di applicazione dell'intesa contrattuale la retribuzione annua per la determinazione del trattamento di fine rapporto è quella costituita, a norma della legge 29 maggio 1982, n° 297, esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- stipendio base mensile;
- Indennità di Volo minimo garantito;
- differenza minimo garantito così come determinata ai sensi dell'art. "Nuova scala retributiva per anzianità" punto 5 lettera b.;
- 13° mensilità;
- indennità operativa;
- EDR 2000 così come determinato ai sensi dell'art. "Nuova scala retributiva per anzianità" punto 5 lettera b..

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ., nel testo della legge predetta.

Le Parti si danno atto che nel nuovo sistema retributivo per anzianità sono confluite anche indennità che, previste dalla precedente normativa collettiva, non erano calcolate ai fini del computo del trattamento di fine rapporto. Quindi per tener conto di quanto sopra, la quota di retribuzione per anzianità utile ai fini del TFR viene riportata nella tabella allegata (B) per stipendio base e minimo garantito.

Pertanto la quota annua da accantonare si ottiene dividendo per 13,5 gli importi della tabella allegata incrementati degli eventuali elementi retributivi corrisposti agli aa/vv per differenza minimo ed EDR 2000.

(\*) Fino alla data di applicazione dell'intesa contrattuale resta confermata la preesistente normativa contrattuale in materia.

16 dicembre 1999

### **VERBALE DI ACCORDO**

Tra l'Alitalia, l'Alitalia Team

e

la Filt-Cgil, la Fit-Cisl Comparto Volo, la Uiltrasporti, il Sulta, l'Anpav e l'Ugl-Trasporti

#### ***Premesso che***

- Con l'intesa contrattuale del 16 dicembre 1999 le Parti hanno realizzato una modifica strutturale del sistema retributivo della categoria, reimpostando lo stesso secondo una logica di progressione per anzianità;
- con la stessa intesa le Parti hanno individuato obiettivi condivisi di produttività della categoria realizzabili attraverso livelli definiti di utilizzazione, cui correlare costi certi e misurabili;
- è intendimento delle Parti introdurre in materia di computo delle attività degli Assistenti di Volo un sistema di ore credito coerente con la struttura retributiva e coi condivisi obiettivi di:
- non limitare la piena applicabilità della normativa contrattuale concordata in materia di impiego;
- garantire un impiego corretto e bilanciato, un'equa distribuzione del carico di lavoro, quindi la perequazione dell'attività;

#### ***Le Parti concordano quanto segue***

- Le modifiche strutturali intervenute sia sotto il profilo normativo che sotto quello retributivo con l'intesa contrattuale del 16 dicembre 1999 richiedono un'ideale fase di messa a punto dell'ipotesi di sistema di ore credito, e di verifica in parallelo circa l'idoneità dello stesso a realizzare gli assunti di cui in premessa.
- Per la realizzazione di quanto previsto al punto precedente viene costituita una Commissione Tecnica Paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS.LL stipulanti e da altrettanti di parte aziendale, incaricata di:

1. Definire il valore di soglia mensile da applicare al sistema di ore credito strutturato secondo lo schema allegato.
  2. Procedere alla analisi/verifica degli effetti del nuovo sistema mediante specifica consuntivazione dell'attività svolta dagli Assistenti di Volo effettuata in base allo schema allegato.
  3. Verificare gli effetti sul sistema dell'andamento dei tempi di volo effettuati rispetto a quelli schedulati ai fini dell'individuazione delle opportune soluzioni di compensazione.
- La Commissione Tecnica dovrà definire i parametri ed i valori che compongono lo schema allegato e se del caso le eventuali modifiche agli stessi, avuto riguardo alle risultanze che dovessero emergere dalla prevista verifica in parallelo.
  - I lavori della Commissione termineranno improrogabilmente il 30 giugno 2000.
  - Gli esiti delle analisi/verifiche sviluppate dalla Commissione Tecnica saranno vagliati dalle Parti ai fini dell'individuazione delle opportune modalità di introduzione del nuovo sistema.
  - Le Parti convergono che i corrispettivi economici derivanti dalla normativa introdotta con il futuro accordo non danno origine a riflessi relativamente al TFR.

16 dicembre 1999

### IPOTESI DI LAVORO

#### SISTEMA ORE CREDITO ASSISTENTI DI VOLO

- Soglia mensile (valida ai soli fini amministrativi e non a quelli dell'impiego): ..... ore
- Attività programmata a cavallo di 2 mesi: verrà accreditata in ore credito con riferimento a giorno e ora di programmazione "schedulata".

#### CONTENITORI

<b>VOLO</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>ASSENZA</b>
<b>Tot. Parziale A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Tot. generale X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>

- ***Il più alto di questi valori si confronta con la soglia mensile di riferimento. Le eccedenze vengono compensate mediante le aliquote corrispondenti.***

16 dicembre 1999

#### **IPOTESI MODALITA' DI CALCOLO DELLE ALIQUOTE**

##### **Aliquota base**

Stipendio base (compresi conglobamenti) + indennità di volo garantita + differenza minimo

-----

X

## 1. Maggiorazioni

Da X a Y ore credito .....

Oltre Y ore credito .....

Roma, 16 dicembre 1999

### CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premesso che il Protocollo del 23 luglio 1993 nel disciplinare i contenuti della contrattazione aziendale di secondo livello ha previsto che questa abbia per oggetto la negoziazione di erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

con il protocollo di intesa del giugno 1996, nell'ambito del complessivo riorientamento del sistema di relazioni industriali e di rapporti col personale verso un modello di tipo effettivamente partecipativo, tra gli strumenti individuati per assicurare stabile durata alla profonda trasformazione dell'azienda prevista dal Piano di risanamento è stata prevista "l'individuazione di meccanismi che costituiscano effettivo riconoscimento della redditività di azienda tenendo conto del contributo che le categorie forniscono attraverso gli interventi concordati col presente Protocollo";

avuto riguardo al processo di consolidamento della fase di sviluppo della compagnia che impone, anche in relazione al processo di privatizzazione in atto nonché all'alleanza con KLM, l'adozione di assetti contrattuali che consentano il perseguimento di modelli retributivi efficienti ed efficaci;

*in relazione alla particolare innovatività che l'istituzione del Premio di risultato, così come delineato nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dal protocollo del luglio 1993, viene ad assumere per la categoria*

#### si concorda quanto segue

1. Viene costituita a far data dal 1° febbraio 2000 una Commissione paritetica composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS.LL stipulanti e da altrettanti di parte aziendale, che assumerà il compito di:
  - definire i parametri, gli indicatori ed i meccanismi utili alla determinazione del Premio di risultato con riferimento agli incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità ed altri eventuali elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività dell'azienda, nonché all'andamento economico della stessa;
  - individuare la specifica formula che sintetizzi la relazione tra gli stessi parametri in coerenza con le previsioni del citato protocollo del 23 luglio 1993;
  - definire modalità di individuazione dei parametri e degli indicatori in modo da consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale (decontribuzione).
  - definire i criteri secondo cui le erogazioni discendenti dalla contrattazione di secondo livello saranno rapportate alle giornate di presenza, ferma restando la confluenza delle quote non erogate per assenza per malattia nel fondo FIPA in conformità a quanto previsto nello Statuto del Fondo stesso.
1. L'esistenza di un andamento adeguato della redditività aziendale costituirà condizione essenziale per l'erogazione del premio di risultato.
2. Le erogazioni del Premio di risultato saranno non consolidabili, non predeterminabili e variabili in relazione al conseguimento degli obiettivi concordati.
3. La contrattazione aziendale, in conformità a quanto previsto dal protocollo del luglio 1993, avrà un arco di vigenza quadriennale 2001-2004 con riferimento ai risultati conseguiti negli anni 2000-2003.
4. Con l'istituzione del premio di risultato di cui al presente Accordo vengono abrogati altri premi, comunque denominati, previsti da preesistenti accordi contrattuali e/o aziendali.

5. Le Parti stabiliscono sin da ora che i lavori della Commissione paritetica si concluderanno in tempo utile per consentire la conclusione del negoziato relativo alla contrattazione aziendale entro e non oltre il 31 luglio 2000.

16 dicembre 1999

### **NUOVO SISTEMA DI QUALIFICHE**

Nel quadro del comune e ribadito impegno volto a realizzare le condizioni per un ottimale adeguamento dell'assetto qualitativo della professionalità degli Assistenti di Volo richiesto dall'evoluzione del mercato ed in considerazione della necessità di perseguire sempre più elevati livelli di soddisfazione della clientela ed efficacia commerciale, le parti convengono sulla necessità di ridefinire la struttura ed i ruoli delle qualifiche attualmente esistenti.

A tal fine Azienda e Organizzazioni Sindacali stipulanti ritengono elemento qualificante l'identificazione del personale addetto ai servizi complementari di bordo quale responsabile della qualità del servizio offerto alla clientela e per il raggiungimento di tale obiettivo – anche in relazione all'assetto delle qualifiche attualmente esistente nelle altre compagnie aeree di riferimento – concordano nella necessità di articolare la composizione equipaggio in tre qualifiche.

Le qualifiche del personale addetto ai servizi complementari di bordo sono:

- Assistente di Volo Purser di 1<sup>a</sup>;
- Assistente di Volo Purser di 2<sup>a</sup>;
- Assistente di volo.

#### **A) Assistente di Volo Purser di 1<sup>a</sup>**

Il Purser di 1<sup>a</sup> è l'Assistente di volo al quale è assegnata la responsabilità di tutto il servizio di cabina svolto a bordo degli aa/mm di Compagnia anche sotto il profilo commerciale.

Tale responsabilità viene esercitata avuto riguardo al prodotto complessivamente erogato, alla sua conformità agli standards di Compagnia, nonché al livello qualitativo ed all'efficacia dello stesso.

In particolare al Purser di 1<sup>a</sup> viene affidato il compito di:

1. collaborare con la Struttura Direzionale competente alla definizione degli standards qualitativi ed al loro miglioramento anche attraverso la partecipazione diretta a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
2. collaborare con le Strutture Aziendali preposte al miglioramento dei livelli addestrativi nonché dei processi di comunicazione attraverso la partecipazione a specifiche iniziative predisposte a tale scopo;
3. mantenere gli opportuni collegamenti con il Comandante in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste;
4. garantire nelle fasi operative collegate al volo e durante le soste la propria attività di coordinamento con gli enti di Compagnia circa le problematiche commerciali inerenti il servizio di cabina, ivi comprese le fasi di imbarco passeggeri;
5. gestire, supervisionare e partecipare al servizio di bordo quando necessario, con l'obiettivo dell'ottimizzazione del servizio al cliente;
6. curare i contatti con i passeggeri per particolari problemi anche di natura commerciale;
7. curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale;
8. intervenire direttamente o delegando un Assistente di Volo nelle operazioni di imbarco passeggeri presso il gate per i voli serviti da Loading Bridge;

#### **B) Assistente di Volo Purser di 2a**

Il Purser di 2<sup>a</sup> è l'Assistente di Volo al quale è assegnata la responsabilità del servizio di cabina svolto a bordo degli aeromobili di Compagnia sui voli ove non sia contrattualmente prevista la presenza del Purser di

1<sup>a</sup>, o di parte del servizio stesso sui voli su cui operi come subordinato ad un Purser di 1<sup>a</sup> laddove contrattualmente previsto.

In particolare viene affidato al Purser di 2<sup>a</sup> il compito di:

1 mantenere gli opportuni collegamenti con gli Enti competenti in tutte le fasi operative collegate al volo e durante le soste ai fini di una migliore attuazione delle disposizioni aziendali in materia di servizio di cabina, coordinandosi con il Purser di 1<sup>a</sup> ove previsto;

2 curare i rapporti con la Condotta in assenza del Purser di 1<sup>a</sup> ;

3 gestire, supervisionare e partecipare al servizio di bordo con l'obiettivo dell'ottimizzazione del servizio al cliente;

4 curare i contatti con i passeggeri per particolari problemi anche di natura commerciale, fin dal momento dell'imbarco;

5 curare l'addestramento sul lavoro dell'equipaggio di cabina, o degli Assistenti di volo a lui affidati, e la realizzazione dei processi valutativi di detto personale;

6 intervenire direttamente o delegando un Assistente di Volo nelle operazioni di imbarco passeggeri presso il gate per i voli serviti da Loading Bridge, coordinandosi con il Purser di 1<sup>a</sup> dove previsto.

E' inoltre responsabile delle vendite di bordo quando previste .

#### **Nota a verbale**

Con riferimento al nuovo assetto delle qualifiche derivante dal presente rinnovo contrattuale, viene stabilito che gli Assistenti di Volo Capo Cabina (nella loro articolazione Senior e Junior) acquisiranno automaticamente la qualifica di Purser di 1<sup>a</sup>; gli Assistenti di Volo Responsabili acquisiranno automaticamente la qualifica di Purser di 2<sup>a</sup>; gli Assistenti di Volo Responsabili Unici di Cabina acquisiranno automaticamente la qualifica di Purser di 2<sup>a</sup> e verranno impiegati, come non subordinati, sugli avvicendamenti nazionali all'interno del previsto Gruppo di abilitazione C; agli stessi è data inoltre la possibilità, su specifica richiesta, di operare anche su tutti gli altri avvicendamenti degli aeromobili appartenenti al Gruppo di abilitazione C nelle composizioni equipaggio contrattualmente previste.

16 dicembre 1999

#### **PASSAGGIO DI QUALIFICA**

##### **A. *Passaggio da Assistente di Volo a Purser di 2<sup>a</sup>***

Ai fini dell'avvio all'iter formativo e selettivo per l'assegnazione delle funzioni di Purser di 2<sup>a</sup> – con riferimento alle esigenze organizzative/operative aziendali -, l'esame della posizione degli interessati avverrà sulla base della lista di anzianità aziendale nella qualifica di A/V, a condizione che l'interessato abbia effettuato una media di almeno 260 giornate di presenza nell'ultimo biennio ed abbia una conoscenza della lingua inglese in linea con gli standard di riferimento europei (liv.5 ).

Nell'arco dei due anni presi in considerazione non verrà computato il periodo di assenza dal servizio per maternità, il periodo di assenza per infortunio sul lavoro, i permessi previsti dall'art. 33, terzo comma Legge 104/1992 nonché i periodi di non attività per contratto part-time. Agli Assistenti di volo non in possesso dei requisiti necessari ai fini di un passaggio di qualifica verrà data comunicazione scritta e motivata.

La lista verrà aggiornata alla data del 1° gennaio di ogni anno e la media di attività verrà rilevata e consolidata al terzo mese (incluso) antecedente il mese in cui il corso avrà inizio.

Agli Assistenti di volo così individuati sarà inviata comunicazione aziendale di avvio al corso, al quale potranno dare rinuncia per iscritto entro 15 giorni da detta comunicazione.

Eventuali rinunce pervenute dopo il termine di 15 giorni saranno considerate a tutti gli effetti prova negativa.

In caso di rinuncia l'interessato potrà essere ripreso in considerazione per un passaggio di qualifica in occasione del primo corso utile successivo ad una sua formale dichiarazione di disponibilità e comunque non prima di 3 mesi.

Una seconda rinuncia sarà considerata definitiva.

Il corso di formazione verterà su tematiche tecnico/professionali, commerciali e di coordinamento delle risorse.

Gli Assistenti di Volo sosterranno una verifica finale relativa al grado di apprendimento delle tematiche addestrative erogate.

### **Lettera da Alitalia alle OO.SS.LL. stipulanti**

Il progetto sulle competenze linguistiche che Alitalia sta avviando su tutta la popolazione degli Assistenti di Volo costituisce un essenziale strumento di supporto della messa a regime del nuovo sistema di qualifiche, con particolare riferimento al raggiungimento del necessario dimensionamento delle stesse ed al relativo mantenimento anche nella prospettiva dell'atteso sviluppo delle attività.

Nella fase di cui sopra in via meramente transitoria gli Assistenti di Volo, il cui livello di conoscenza della lingua inglese non sia completamente in linea con gli standard di riferimento europei (liv.5), verranno pertanto avviati in ogni caso al corso di formazione per Purser di 2<sup>a</sup> e quindi alle funzioni, fermo restando l'obbligo di frequentare da parte degli interessati il corso di lingua inglese.

Qualora gli interessati non dovessero raggiungere il livello di conoscenza atteso non saranno presi in considerazione per eventuali passaggi alla qualifica del Purser di 1<sup>a</sup>.

Nella sopraindividua fase transitoria gli Assistenti di Volo, a prescindere dagli esiti della verifica finale relativa al grado di apprendimento al termine del corso, verranno in ogni caso avviati al periodo di funzioni fatta salva la valutazione di idoneità al termine delle stesse, che costituirà quindi l'unico elemento di apprezzamento ai fini della conferma nella qualifica.

Roma.....

### **B. Passaggio da Purser di 2<sup>a</sup> a Purser di 1<sup>a</sup>**

Ai fini dell'avvio all'iter formativo e selettivo per l'assegnazione delle funzioni di Purser di 1<sup>a</sup> – con riferimento alle esigenze organizzative/operative aziendali -, l'esame della posizione dei Purser di 2<sup>a</sup> avverrà sulla base della lista di anzianità aziendale, a condizione che l'interessato abbia effettuato una media di almeno 260 giornate di presenza nell'ultimo biennio, abbia una anzianità aziendale di almeno 12 anni ed abbia una conoscenza della lingua inglese in linea con gli standard di riferimento europei (liv.5).

Nell'arco dei due anni presi in considerazione non verrà computato il periodo di assenza dal servizio per maternità, il periodo di assenza per infortunio sul lavoro, i permessi previsti dall'art. 33, terzo comma Legge 104/1992 nonché i periodi di non attività per contratto part-time. Ai Purser di 2<sup>a</sup> non in possesso dei requisiti necessari ai fini di un passaggio di qualifica verrà data comunicazione scritta e motivata.

La lista verrà aggiornata alla data del 1° gennaio di ogni anno e la media di attività verrà rilevata e consolidata al terzo mese (incluso) antecedente il mese in cui il corso avrà inizio.

Ai Purser di 2<sup>a</sup> così individuati sarà inviata comunicazione aziendale di avvio all'Assessment, prova atta a verificare l'adeguatezza del profilo individuale rispetto al profilo professionale atteso; gli interessati potranno rinunciare a partecipare all'Assessment per iscritto entro 15 giorni da detta comunicazione.

Eventuali rinunce pervenute dopo il termine di 15 giorni saranno considerate a tutti gli effetti prova negativa.

In caso di rinuncia l'interessato potrà essere ripreso in considerazione per un passaggio di qualifica in occasione del primo Assessment utile successivo ad una sua formale dichiarazione di disponibilità e comunque non prima di 3 mesi.

Una seconda rinuncia sarà considerata definitiva.

Qualunque sia stato l'esito dell'Assessment coloro che lo vorranno potranno conoscere le risultanze specifiche dell'analisi del proprio profilo con riferimento a quello atteso.

I Purser di 2<sup>a</sup> che supereranno l'Assessment avranno accesso al corso di formazione che avrà carattere formativo con riferimento a problematiche di marketing e commerciali, di gestione delle relazioni, di valutazione e di coordinamento delle risorse.

Ai Purser di 2<sup>a</sup> che non riportino un giudizio finale di idoneità al corso di cui sopra verrà data comunicazione scritta e motivata.

I Purser di 2<sup>a</sup> che non abbiano superato il corso saranno ripresi in considerazione ai fini di una successiva partecipazione allo stesso qualora se ne determini l'esigenza organizzativa aziendale, non prima che siano trascorsi due anni a far data dalla precedente partecipazione e non più di una seconda volta.

### **Lettera da Alitalia alle OO.SS.LL. stipulanti**

Il progetto sulle competenze linguistiche che Alitalia sta avviando su tutta la popolazione degli Assistenti di volo costituisce un essenziale strumento di supporto della messa a regime del nuovo sistema di qualifiche, con particolare riferimento al raggiungimento del necessario dimensionamento delle stesse ed al relativo mantenimento anche nella prospettiva dell'atteso sviluppo delle attività.

Nella fase di cui sopra in via meramente transitoria i Purser di 2<sup>a</sup>, il cui livello di conoscenza della lingua inglese non sia completamente in linea con gli standard di riferimento europei (liv.5), saranno pertanto avviati comunque all'Assessment, al corso ed eventualmente alle funzioni.

Gli interessati seguiranno contemporaneamente il corso di lingua inglese ed al termine del periodo delle funzioni sarà nuovamente verificato il livello di conoscenza della lingua.

Qualora la conoscenza della lingua non dovesse essere ancora in linea con il livello atteso, il periodo di funzioni potrà essere esteso fino ad un massimo di 24 mesi con le modalità di cui al punto C), lettera b) dell'art. Passaggio di Qualifica.

Roma.....

### **C) Periodo di funzioni come Purser di 2<sup>a</sup> o come Purser di 1<sup>a</sup>**

L'Assistente di Volo chiamato a svolgere attività di Purser di 2<sup>a</sup> e di Purser di 1<sup>a</sup> dovrà effettuare un periodo di funzioni nei termini di seguito indicati:

- a. sei mesi consecutivi durante i quali totalizzi almeno 240 ore di volo;

- b. oppure per almeno 600 ore di volo, anche in più riprese, purché nell'arco di 24 mesi dall'assegnazione delle funzioni, in detto periodo non verrà computato il periodo di assenza dal servizio per maternità eventualmente sopraggiunta durante il periodo di funzioni;

al termine di tale periodo l'Assistente di Volo dovrà aver riportato un giudizio di idoneità; in caso invece di esito negativo verrà data all'interessato comunicazione scritta e motivata.

Durante lo svolgimento dell'attività relativa alla qualifica superiore, all'Assistente di Volo o al Purser di 2<sup>a</sup> verrà corrisposta l'indennità oraria di volo relativa alla qualifica superiore.

Agli Assistenti di Volo o Purser di 2<sup>a</sup> che abbiano superato positivamente il periodo di funzioni verrà riconosciuta la decorrenza di qualifica come segue:

- per i casi di cui al punto a) dalla data di inizio delle funzioni, con relativa differenza di stipendio;
- per i casi di cui al punto b) con 6 mesi di retroattività dalla data di passaggio alla qualifica superiore, con relativa differenza di stipendio.

In caso di esito negativo del periodo di funzioni, verrà invece attribuita la sola differenza di stipendio per il periodo di effettivo svolgimento delle mansioni superiori.

Nel caso di inidoneità riportata nel periodo di funzioni l'Assistente di Volo o Purser di 2<sup>a</sup> potrà essere ripreso in considerazione ai fini di una successiva partecipazione ad un nuovo corso, e quindi a nuove funzioni, qualora se ne determini l'esigenza organizzativa aziendale, non prima che sia trascorso un anno a far data dalla precedente partecipazione e non più di una seconda volta.

### **REGOLAMENTO LISTA ASSISTENTI DI VOLO**

1. E' istituita una lista della categoria Assistenti di Volo alla quale si farà riferimento per i passaggi di qualifica.
2. La lista si basa sul criterio dell'anzianità aziendale ed è divisa in tre sezioni, una per ogni qualifica: Assistenti di Volo, Purser di 2° e Purser di 1°. A parità di anzianità aziendale si terrà conto della maggiore anzianità anagrafica.
3. In fase di prima applicazione e con riferimento al nuovo assetto delle qualifiche derivante dal presente rinnovo contrattuale, viene stabilito che a far data dall'applicazione del citato rinnovo gli assistenti di Volo delle due Aziende acquisiranno la qualifica di Assistenti di Volo e saranno collocati nella lista mantenendo le attuali anzianità Alitalia e Alitalia Team; i Responsabili Alitalia ed i Responsabili Unici di cabina Alitalia Team acquisiranno la qualifica di Purser di 2° e verranno collocati in sequenza nella apposita lista avuto riguardo alle anzianità aziendali maturate rispettivamente in Alitalia e in Alitalia Team; gli assistenti di Volo Capo Cabina (CCJ e CCS) acquisiranno la qualifica di Purser di 1° e saranno ordinati in base all'anzianità di qualifica Alitalia.

Per quanto riguarda la costruzione delle liste di cui al presente punto 3. saranno decurtati soltanto i periodi di aspettativa (con esclusione di quelli legati alla malattia bambino).

Agli Assistenti di Volo Alitalia Team ex Avianova sarà riconosciuta l'anzianità Avianova.

4. Qualora l'azienda dovesse procedere a nuovi passaggi di qualifica da Purser di 2° a Purser di 1° e da A/V a Purser di 2°, i nuovi Purser di 1° e Purser di 2° si inseriranno nelle rispettive liste dopo l'ultimo Purser di 1° o Purser di 2° presente nelle liste stesse.

Per il passaggio da Purser di 2° a Purser di 1° è comunque richiesta una anzianità aziendale di 12 anni.

5. Nel corso dell'anno 2000 i passaggi di qualifica a Purser di 2° e a Purser di 1° che si determineranno con il rinnovo del presente contratto saranno considerati tutti con decorrenza convenzionale 15.1.2000, a prescindere dall'effettivo inizio del corso o delle funzioni e dei relativi effetti

amministrativi. Gli interessati, quindi, ordinati per anzianità saranno collocati dopo l'ultimo Purser di 1° e Purser di 2° presente nelle rispettive liste di cui al precedente punto 3.

6. Nel mese di gennaio di ogni anno l'Azienda curerà la pubblicazione delle liste di cui ai precedenti punti e ne farà avere una copia a ciascun Assistente di Volo.

Le liste saranno aggiornate ed integrate avuto riguardo ai periodi di aspettativa (con esclusione di quelli legati alla malattia bambino) ed ai periodi di non attività degli Assistenti di Volo part time.

L'assistente di volo che ritenga di non figurare al posto che gli spetta ha facoltà di reclamare per iscritto all'Azienda entro trenta giorni dalla data di ricevimento della lista. L'Azienda farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i successivi trenta giorni.

7. Per quanto riguarda le situazioni di scelte, le priorità e/o richieste gestionali e delle ferie dei singoli, si farà riferimento alle rispettive liste così costituite, avuto riguardo ai settori in cui l'AV è impiegato.
8. In considerazione della innovatività e della complessità del sistema introdotto col presente regolamento l'Azienda e le OO.SS.LL. stipulanti convengono di procedere entro il 31.12.2001 ad una verifica congiunta degli effetti dello stesso rispetto agli obiettivi di integrazione delle anzianità esistenti.

16 dicembre 1999

#### **Lettera da Alitalia a OO.SS.LL. stipulanti**

Vi confermiamo che, in relazione alle condizioni di competitività del mercato ed alla conseguente esigenza che il servizio fornito a bordo costituisca un ulteriore valore aggiunto sotto il profilo commerciale per la clientela della Compagnia, intendiamo istituire l'incarico professionale del Supervisore di Bordo: ciò allo scopo di disporre di più specifiche mirate condizioni di rilevazione e taratura della complessiva qualità ed efficacia del servizio erogato a bordo, sia sotto il profilo delle dinamiche che sotto il profilo del prodotto, delle modalità di erogazione dello stesso e delle performance dell'equipaggio – sia quelle complessive che quelle di singole risorse - operando in stretto coordinamento con la struttura Direzionale competente.

L'incarico di cui sopra, sarà assegnato a dei Purser di 1<sup>a</sup> che, appositamente abilitati attraverso una mirata formazione professionale, svolgeranno l'attività di supervisione anche in aggiunta alla prevista composizione dell'equipaggio.

L'incarico sarà a tempo determinato e sarà affidato solo a persone che dimostrino, anche attraverso specifiche verifiche, di essere in possesso di attitudini e caratteristiche professionali di adeguato livello.

Per il suddetto incarico verrà stabilita una specifica indennità.

Ci rendiamo disponibili ad effettuare, entro 15 giorni dalla data della presente, uno specifico incontro nel cui ambito esporre, discutere e condividere un dettagliato percorso di attuazione del progetto.

Roma 16 dicembre 1999

#### **ACCORDO RIGUARDANTE GLI ASSISTENTI DI VOLO SUPERVISORI / ISTRUTTORI**

##### ***Parte Normativa***

L'attribuzione delle funzioni di Supervisore e di Istruttore verrà effettuata con una lettera che indicherà una durata predeterminata dell'incarico salvo successive proroghe.

##### ***Parte Economica***

1. L'Azienda corrisponde agli aa/vv Supervisor/Istruttori un rimborso spese mensile, comprensive delle spese di trasporto Roma/Milano città-aeroporto e viceversa, del seguente importo

**Supervisor/Istruttori Lit. 400.000**

2. L'azienda corrisponde agli AA/VV un'importo mensile, in aggiunta all'indennità di volo minimo garantito, pari a 20 ore di volo moltiplicate l'aliquota oraria di volo di ciascun interessato così come individuata al 31.12.99.
3. L'Azienda corrisponde agli aa/vv Supervisor/Istruttori un conguaglio trimestrale rapportato ad anno delle variabili retributive, legate all'attività di volo, percepito dagli aa/vv appartenenti alla stessa qualifica, calcolate con le seguenti modalità:

Istruttori con qualifica di Purser di 2<sup>^</sup>: media delle variabili retributive (incluse le provvigioni vendite) complessivamente più elevate percepite nel periodo considerato da 30 aa/vv di pari qualifica, escluso il personale dislocato in base estera.

Supervisor/Istruttori con qualifica di Purser di 1<sup>^</sup>: media delle variabili retributive (escluse le provvigioni vendite) complessivamente più elevate percepite nel periodo considerato da 30 aa/vv di pari qualifica, escluso il personale dislocato in base estera.

Dalla media su indicata viene detratto l'importo delle variabili retributive percepite dal singolo Supervisore/Istruttore in seguito alla attività di volo effettuata dallo stesso nel periodo considerato nonché l'importo derivante dall'applicazione di quanto previsto dal precedente punto 2..

Eventuali cessazioni, inizi o variazioni di incarico all'interno del periodo nonché periodi di malattia, comporteranno riduzioni del conguaglio proporzionali al numero di giorni di mancato incarico.

4. Il rimborso pasti corrisposto agli aa/vv Supervisor/Istruttori per l'impiego in sede è stabilito nella misura prevista contrattualmente per i voli di linea in territorio nazionale.

**C)** Per quanto non previsto esplicitamente nel presente accordo, si applicano il contratto collettivo di lavoro degli aa/vv nonché gli eventuali accordi aggiuntivi.

**D)** Il presente accordo decorre dalla data di applicazione dell'intesa contrattuale e sostituisce precedenti accordi in materia.

16 dicembre 1999

**MANCATA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE EX D.Lgs 314/1997**

Con riferimento alla decontribuzione introdotta dal d.lgs 314/1997 (Visco), relativamente all'indennità di volo e voci a questa collegate, si conferma che tutti gli importi relativi a tale mancata contribuzione previdenziale, effettuata nei confronti di Alitalia ed Alitalia Team, verranno destinati ad iniziative di carattere previdenziale/assistenziale concordate con le Organizzazioni/Associazioni sindacali stipulanti sulla base di specifici accordi.

Al riguardo si concorda che l'individuazione delle specifiche iniziative di cui sopra venga demandata ad una apposita Commissione Paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni/Associazioni sindacali stipulanti e da altrettanti rappresentanti dell'Azienda, la quale dovrà completare i propri lavori entro il 31 maggio 2000.

Si precisa inoltre che la mancata contribuzione previdenziale viene determinata a consuntivo all'inizio di ciascun anno, a far data dall'anno 2000, con riferimento all'anno precedente, in importi annui procapite calcolati applicando gli oneri contributivi previdenziali al 50% della retribuzione composta dalla indennità di volo e voci a questa collegate.

16 dicembre 1999

### **LETTERA DELL'AZIENDA ALLE OO.SS.LL. STIPULANTI**

A far data dalle coperture assicurative relative all'anno 2001 l'azienda – ferme restando le fonti di finanziamento FIPA in applicazione degli accordi sindacali vigenti, ivi comprese quelle derivanti dalle quote, non erogate per assenza per malattia, a valere sugli importi previsti dalla contrattazione aziendale – si impegna a far fronte alla differenza di costo derivante dalla polizza per prestazioni assistenziali/previdenziali per i complementari di bordo rispetto alle disponibilità economiche del FIPA per ciascun anno così come deliberate dagli organi statutari.

Roma 16 dicembre 1999

### **PROVVIGIONI VENDITE**

- La percentuale complessiva delle provvigioni vendite viene così ripartita tra gli Assistenti di Volo:
- 7% a ciascun Purser di 2a sulle vendite effettuate dall'interessato nel mese.
- 0,50% per ogni versamento effettuato del Purser di 2a a fine avvicendamento.
- 6,50% sul totale delle vendite nel mese, da ripartire tra tutti i Purser di 1a in base ai giorni di presenza in servizio nel mese.
- 5% sul totale delle vendite nel mese, da ripartire tra tutti gli Assistenti di Volo in base ai giorni di presenza nel mese.

16 dicembre 1999

### **VERBALE DI ACCORDO**

In data 16 dicembre 1999 si sono incontrate Alitalia, Alitalia Team e FILT CGIL, FIT CISL Comparto volo, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI, ANPAV e SULTA.

Le Parti concordano di adottare un nuovo sistema di computo delle diarie di linea, così come previsto dall'allegato Accordo che si impegnano a stipulare contestualmente alla stipula di analogo Accordo da parte del PNT, definendo gli importi giornalieri ed orari nonché i coefficienti previsti dal citato allegato.

L'Azienda, nel ribadire la disponibilità ad introdurre il sistema della carta di credito per il P.N. ai fini del pagamento delle spese per il vitto fuori sede, conferma fino all'introduzione di tale sistema il meccanismo dell'anticipo della diaria.

### **VERBALE DI ACCORDO**

In data ..... si sono incontrate Alitalia, Alitalia Team e FILT CGIL, FIT CISL Comparto volo, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI, ANPAV e SULTA per la definizione - in coerenza con le previsioni delle intese del 26 febbraio 1998 e 3 giugno 1998 - di un nuovo sistema di computo delle diarie di linea, basato sul tempo di assenza, che modifica per la categoria degli Assistenti di Volo la normativa vigente relativa al rimborso pasti.

A tale proposito le Parti convengono quanto di seguito specificato.

1. Il rimborso delle spese di vitto viene effettuato, forfettariamente, mediante un sistema così articolato:

## **maturazione**

E' prevista la maturazione di:

- importi giornalieri per servizio/assenza fuori base uguale o superiore a 12 ore effettive nell'arco della giornata (00.01-24.00);
- Importi orari, pari a 1/12 dell'importo giornaliero, per servizio/assenza inferiore a 12 ore nell'arco della giornata (00.01-24.00), rapportati all'effettivo numero di ore prestate;

## **importi giornalieri ed orari**

Gli importi giornalieri ed orari, riconosciuti secondo le modalità suddette, sono quelli successivamente indicati, differenziati per destinazioni di "lungo raggio" e di "corto/medio raggio", come appresso definite.

	Lungo Raggio	Corto/Medio Raggio
giorno	£ .....	£ .....
ora	£ .....	£ .....

Ai fini dell'individuazione delle misure indicate precedentemente, per destinazioni di "lungo raggio" si intendono, convenzionalmente, le destinazioni per le quali è previsto un tempo di volo programmato, rispetto ad Hub FCO o Hub MXP, pari o superiore a 5 ore; per destinazioni di "corto/medio raggio" si intendono le destinazioni per le quali è previsto un tempo di volo programmato, rispetto ad Hub FCO o Hub MXP, inferiore alle 5 ore.

## **2. Basi estere**

Il nuovo sistema, delineato al precedente punto 1, si applica anche agli assistenti di volo dislocati nelle basi estere, considerando il tempo di permanenza interamente come servizio/assenza.

Gli importi giornalieri ed orari sono quelli relativi al lungo raggio moltiplicati per i seguenti coefficienti, differenziati per base estera.

BASE	giorno/ora
.....	.....

## **3. missioni non di linea**

Le modalità di calcolo indicate al punto 1 si applicano anche alle missioni non di linea.

## **4. decorrenza**

Il sistema così come delineato nei punti precedenti, ha decorrenza dal .....

## **TRATTAMENTO DI MALATTIA**

A decorrere dal 1° luglio 2000 il diritto di corresponsione della retribuzione completa per i primi 8 mesi di malattia non dipendente da cause di servizio viene esteso ai successivi 4 mesi.

Inoltre viene riconosciuto il diritto alla corresponsione della metà della retribuzione completa per ulteriori successivi 6 mesi.

16 dicembre 1999

### **VERBALE DI ACCORDO**

In data 16 dicembre 1999 si sono incontrate Alitalia, Alitalia Team e FILT CGIL, FIT CISL Comparto volo, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI, ANPAV e SULTA.

Le Parti, relativamente alla tematica del trasporto equipaggi confermato da questa intesa, convengono di dare luogo ad un sondaggio per rilevare le preferenze individuali in ordine al sistema di prelievo/accompagno in alternativa all'indennità nelle due basi di armamento FCO/MXP.

Gli esiti del sondaggio verranno valutati - avendo anche riguardo all'attuale situazione di omogeneità del meccanismo in vigore per base Milano per tutto il personale navigante - nei loro profili quantitativi e sui relativi possibili effetti logistici e di costo al fine di individuare le soluzioni più appropriate.

*L'articolo 13 del CCL AA/VV 5/2/1992 è sostituito dal seguente:*

### **ART. 13 - ASSICURAZIONI INFORTUNI**

1. la Compagnia è tenuta ad assicurare gli Assistenti di Volo contro gli infortuni conseguenti a rischi di volo, a norma dell'ART. 935 Cod. Nav., per i seguenti capitali:

**a) per morte:**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 300.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 170.000.000

**b) per invalidità permanente (generica) assoluta:**

**A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 400.000.000**

**A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 210.000.000**

**c) per invalidità permanente (generica) parziale:**

I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1-b).

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al dieci per cento i capitali assicurati sono:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 95.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 65.000.000

L'Assicurazione, inoltre, comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio" nelle lettere a), b), c) del punto 1 dell'Art. 3 parte specifica Alitalia.

Oltre a quanto previsto al precedente comma, l'assicurazione comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto

della Compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa.

2. La Compagnia assicura gli Assistenti di Volo per morte e invalidità permanente conseguenti a malattie endemiche (tropicali) contratte dagli Assistenti di Volo in dipendenza dell'attività di servizio svolta nelle aree geografiche indicate come tali dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

**a) Per morte**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 300.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 170.000.000

**b) Per invalidità permanente(generica) assoluta:**

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 400.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 210.000.000

**c. Per invalidità permanente (generica) parziale:**

I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione degli infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; le dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta.

Per le percentuali di invalidità pari o inferiori al dieci per cento, i capitali assicurati sono:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 95.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 65.000.000

1. Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al volo da infortunio) la Compagnia assicura gli Assistenti di Volo salvo che questi non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente (generica) assoluta o parziale, per i seguenti capitali:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesi Lit. 80.000.000

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesi Lit. 60.000.000

2. L'assicurazione per le malattie professionali è effettuata solo in quanto obbligatoria per legge nei limiti da questa fissati.

Quanto previsto dal presente articolo decorre dal 1/3/2000

-

**Lettera da Alitalia a OO.SS.LL. stipulanti**

Avuto riguardo alle disposizioni contrattuali in materia di assicurazioni infortuni restiamo disponibili a sviluppare un monitoraggio congiunto degli aspetti applicativi concordemente individuati di tale normativa, con riferimento all'andamento del fenomeno infortunistico degli assistenti di volo ed agli eventuali profili assicurativi/risarcitori connessi.

Roma, 16 dicembre 1999

## VERBALE DI INTESA

Tra Alitalia Team

e

FILT-CGIL, FIT-CISL Comparto Volo, Uiltrasporti, Sulta, Anpav, Ugl-Trasporti

Con riferimento alla disciplina discendente dal d.Lgs 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni ed alla specifica normativa regolamentare prevista, le parti si impegnano a proseguire il confronto per una rapida e completa definizione della materia.

In tal senso le Parti concordano sull'opportunità di ricercare una soluzione comune a tutto il personale navigante nel quadro dell'accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 che viene pertanto recepito.

Roma, 16 dicembre 1999

### **Lettera da OO.SS. ad Alitalia**

In materia di Gruppi di Abilitazioni e relativo impiego degli Assistenti di Volo, si riconferma che, per quanto riguarda il personale Purser di 2a (ex RUC) proveniente da Alitalia Team e gli Assistenti di Volo con minor anzianità, gli stessi verranno impiegati sul settore C così come definito.

Gli assistenti di volo con abilitazione MD80 ed A321 non appartenenti al settore C non potranno pertanto essere impiegati sugli avvicendamenti dedicati a tale settore.

Roma, 16 dicembre 1999

### **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.LL.**

Le scriventi Organizzazioni Sindacali dichiarano che la validità della presente ipotesi di intesa è subordinata alla approvazione da parte della categoria degli Assistenti di Volo mediante referendum

Roma 16 dicembre 1999

FILT-CGIL

FIT-CISL C-VOLO

UILTRASPORTI

SULTA

ANPAV

UGL TRASPORTI

Seguono firme