

Il nuovo contratto per il personale dipendente di Alitalia

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

Sembra finalmente essersi conclusa, con le firme apposte il 25 settembre dalla Cgil e dalle associazioni professionali dei piloti e del personale di terra agli accordi già siglati in precedenza dalle altre rappresentanze sindacali e professionali, la controversa trattativa per la disciplina del rapporto di lavoro che sarà applicata al personale dipendente di Alitalia, in caso di cessione dell'azienda alla società Cai

La trattativa Alitalia, al di là delle grandi implicazioni di carattere industriale e strategico che potrà avere per il settore del trasporto aereo del nostro Paese, presenta notevoli spunti di interesse per gli operatori del diritto del lavoro e delle relazioni industriali; vediamo di seguito i principali.

L'impatto sulle relazioni industriali

Prima di entrare nell'analisi di dettaglio delle nuove disposizioni contrattuali, pare necessario riflettere circa i risvolti che il tormentato negoziato portato avanti dalle organizzazioni sindacali e dalla Società Cai - il soggetto candidato all'acquisto di Alitalia - potrà avere sul sistema delle relazioni industriali.

Un minuto dopo l'apposizione della firma, da parte di Cgil, al documento sottoscritto dieci giorni prima dagli altri sindacati confederali (Cisl, Uil, Ugl), è infatti apparso chiaro a tutti che, nonostante l'esito positivo del negoziato, le diverse impostazioni assunte dai sindacati confederali durante tutta la trattativa avevano aperto una frattura destinata a non essere sanata in breve tempo.

Vista da un lato - quello delle organizzazioni sindacali che hanno firmato subito l'intesa - il comportamento di Cgil sarebbe stato irresponsabile, e non avrebbe prodotto nulla, tanto che dopo dieci giorni è stato firmato lo stesso accordo già siglato, il 14 settembre, dalle altre sigle; vista da un altro lato - quello della Cgil - gli altri sindacati confederali avrebbero sbagliato ad accettare la proposta contrattuale di Cai, quando ancora c'erano spazi negoziali.

Non è nostro compito esprimere un giudizio sulla validità di tali posizioni, ma la situazione ci consente di dire che queste posizioni potranno segnare nel breve e medio periodo le prossime negoziazioni sindacali; la conferma di ciò si è già avuta nell'ambito della trattativa sulla riforma del modello contrattuale, che ha pagato il pesante prezzo delle tensioni interne accumulate nella trattativa Alitalia, e si è arrestata proprio quando il negoziato sembrava ormai maturo per la sigla del nuovo Protocollo sulla struttura contrattuale.

Una seconda riflessione che si può trarre dal negoziato appena concluso riguarda il ruolo del sindacato nella gestione delle crisi. L'accordo faticosamente raggiunto dal futuro azionista di maggioranza di Alitalia e dalle sigle confederali mostra un approccio maturo al tema delle crisi aziendali: in luogo della sterile difesa di rendite di posizione ormai insostenibili sul piano aziendale, il sindacato accetta una complessiva riduzione delle garanzie di carattere economico e normativo applicate attualmente, anche rischiando contestazioni e proteste da parte dei lavoratori.

Una terza riflessione concerne l'importanza del ruolo e della funzione dei sindacati confederali: questi sono gli unici soggetti in grado di coniugare la difesa degli interessi degli iscritti con una visione attenta alle esigenze di equilibrio complessivo. Con questo non si vuole demonizzare il ruolo delle associazioni professionali: queste svolgono bene il loro mestiere, che è quello di tutelare solo determinati iscritti di un determinato settore. Il problema è che, in alcune situazioni, come quella in cui versa l'Alitalia, sono in gioco equilibri che vanno oltre la tutela di specifiche posizioni professionali, e che richiedono una visione - ed un conseguente atteggiamento negoziale - che tenga conto del sistema nel suo complesso.

L'accordo quadro sul piano industriale

Passando al contenuto delle intese sottoscritte tra la Cai e le organizzazioni sindacali, dobbiamo ricordare che il negoziato ha portato alla sottoscrizione di due diversi accordi:

□ un accordo quadro sul piano industriale;

□ le linee guida della contrattazione aziendale applicabile al personale già dipendente da Alitalia. L'accordo quadro sul piano industriale contiene alcuni impegni che generalmente non trovano spazio nel negoziato sindacale. Esso infatti definisce quali saranno le linee guida che la Cai, in caso di acquisto di Alitalia, perseguirà nella gestione dell'azienda. Il fatto che le organizzazioni sindacali abbiano chiesto ed ottenuto di condividere, in un apposito testo contrattuale, gli impegni di carattere industriale è legato all'esigenza di individuare, prima della discussione sulle regole del lavoro, il «perimetro» aziendale entro cui queste regole saranno inserite: quanti aerei, quanto personale, quanti investimenti.

Dal punto di vista lavoristico, è interessante prestare attenzione ad alcuni dei contenuti dell'accordo quadro.

Il primo contenuto che merita di essere evidenziato è quello in cui si definiscono le modalità di assunzione del personale. Va ricordato che l'eventuale acquisto, da parte di Cai, di cespiti aziendali di Alitalia non sarà accompagnato dall'applicazione dell'art. 2112 c.c. (della norma, cioè, che sancisce il passaggio automatico dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda). Ciò in quanto Alitalia è soggetta alla procedura di amministrazione straordinaria regolata dal Dl 23 dicembre 2003, n. 347, come modificato dal Dl 28 agosto 2008, n. 134. L'applicazione di questa procedura consente di escludere il passaggio automatico dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa che acquista l'azienda in crisi, o un suo ramo; ne consegue che Cai, dopo aver acquistato Alitalia, dovrà procedere ad assumere *ex novo* il personale, e che i nuovi assunti non potranno trovare alcun elemento di continuità con la preesistente situazione lavorativa.

L'accordo quadro tiene conto di questa situazione e definisce i criteri che dovranno essere utilizzati per le nuove assunzioni; a tale proposito, si prevede che:

□ non saranno assunti tutti coloro che hanno maturato i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali;

□ non saranno assunti tutti coloro che, sommando l'anzianità contributiva attuale e il periodo di fruizione degli specifici ammortizzatori sociali concessi dal Dl n. 134, matureranno i requisiti di accesso alla pensione;

□ la gestione commissariale di Alitalia attiverà una procedura di mobilità per tutto il personale;

□ tutti i lavoratori attualmente dipendenti da Alitalia e da Air One (ma anche quelli dell'indotto) potranno beneficiare degli strumenti di sostegno

al reddito previsti dal Dl n. 134/2008 (l'art. 2 prevede la possibilità di fruire di 4 anni di Cigs e 3 di mobilità): questo ovviamente è un impegno che non viene assunto dall'azienda, ma dal Governo, anch'esso firmatario dell'intesa;

□ i trattamenti di integrazione salariale e di mobilità saranno riconosciuti nella misura non inferiore all'80% della retribuzione media percepita nei 12 mesi precedenti la collocazione in Cigs o in mobilità (anche qui, si tratta di un impegno del Governo);

□ sarà possibile utilizzare i lavoratori collocati in mobilità o in Cigs con contratti a tempo determinato, senza che questi perdano il relativo trattamento, che verrà solo sospeso.

Il contratto aziendale

Il secondo accordo sottoscritto tra le parti contiene le linee guida del (futuro) contratto aziendale che regolerà i rapporti di lavoro all'interno della nuova compagnia gestita da Cai.

Questa intesa è soggetta a due condizioni, prima di poter essere pienamente efficace. La prima - è quasi banale ricordarlo - è che si perfezioni l'acquisito da parte di Cai dell'azienda.

La seconda è che le linee guida siano tradotte in un testo contrattuale dettagliato. Si tratta di un contratto di livello aziendale che, per struttura e contenuti, regola gran parte del contratto individuale di lavoro; questo perché nel settore del trasporto aereo tradizionalmente il peso della regolazione aziendale è molto più marcato rispetto ad altri settori.

Nei contenuti, il contratto si caratterizza per la ricerca costante di regole volte all'aumento della produttività del lavoro; questa sembra la cifra di tutte le regole, da quelle sugli inquadramenti sino a quelle sulle retribuzioni.

Vediamo di seguito i punti principali dell'intesa.

Durata ed efficacia - Come accennato, l'intesa definisce solo le linee guida del futuro accordo aziendale; in attesa che questo venga redatto nel dettaglio, le parti concordano che sarà applicato il contratto aziendale attualmente applicato per i dipendenti di Air One Spa. Una volta sottoscritto, il contratto aziendale avrà una durata triennale, sia nella parte economica sia in quella normativa. La durata triennale dei contratti (in luogo di quella biennale, definita nel Protocollo del 1993) è una delle proposte che dovrebbero trovare posto nel nuovo modello contrattuale; l'intesa odierna, come già hanno fatto altri contratti negli ultimi mesi, anticipa l'applicazione di questa regola, che dovrebbe garantire una deflazione del conflitto sindacale.

Rappresentanze sindacali - Le parti concordano sull'istituzione, in azienda, di Rappresentanze Sindacali Unitarie distinte per categorie (Piloti, Assistenti di volo, personale di terra); tali Rsu, una volta costituite, dovrebbero rappresentare le uniche forme di rappresentanze sindacali aziendali. La rigorosa applicazione di questa previsione dovrebbe aiutare a gestire le relazioni sindacali in azienda in maniera meno disordinata di quanto sinora accaduto.

Struttura contrattuale - Il contratto prefigura la definizione di tre aree contrattuali, corrispondenti alle diverse categorie professionali che lavorano in azienda: i piloti, gli assistenti di volo, il personale di terra.

La definizione di «aree» normative differenti per ciascuna di queste categorie risponde all'esigenza - espressa con forza, al tavolo negoziale, da alcuni di queste categorie - di evitare che alcune regole specifiche fossero travolte da una regolamentazione uguale per tutto il personale.

Area personale di terra - Con riferimento al personale di terra, si prevede l'applicazione nelle più recenti riforme in materia di flessibilità del lavoro (apprendistato, contratto di inserimento, somministrazione di manodopera) e di orario di lavoro. Questo viene definito nella misura di 38,5 ore settimanali; il periodo feriale ammonta a 26 giorni lavorativi annui.

Per quanto riguarda la retribuzione, vengono confermati i minimi tabellari applicati attualmente da Alitalia sulla base del proprio contratto aziendale, mentre vengono soppresse alcune voci retributive accessorie (scatti di anzianità, Edr vari), che saranno sostituite da una singola voce accessoria, assorbibile nel caso di successivi futuri aumenti contrattuali.

L'effetto finale di questa disposizione è evidente: sono garantiti i minimi retributivi, si perdono alcune voci accessorie, aumenta il tempo della prestazione di lavoro dovuta.

Area assistenti di volo - Si prevedono due distinte qualifiche degli assistenti di volo: l'assistente «responsabile», e l'assistente semplice.

Le ferie sono fissate in 30 giorni «di calendario» (si noti la differenza con le ferie del personale di terra, fissate in 26 giorni «lavorativi»: in pratica, si tratta dello stesso periodo), destinati a crescere di 1 giorno ogni 5 anni di lavoro in azienda, fino ad un massimo di 35. Il godimento effettivo del periodo di ferie viene assoggettato a regole particolari, volte a coordinare i periodi di intensificazione dell'attività produttiva con la fruizione di tale periodo. In particolare, si prevede che nel periodo

compreso tra il mese di giugno e il mese di settembre possono essere richiesti un massimo di dieci giorni di ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative della società.

I riposi sono riconosciuti per un periodo di 30 giorni ogni trimestre, con un minimo mensile di 8; si prevede tuttavia l'assorbimento dei riposi, nella misura di un giorno ogni 3 giorni di ferie goduti.

Si stabilisce poi l'obbligo, per l'assistente di volo, di avere un domicilio entro 50 km di distanza dal comune dove è collocata la sua base di servizio; tale disposizione si giustifica con l'esigenza di evitare che l'assenza dell'assistente di volo impedisca il decollo di un volo.

Viene poi definitivamente abbandonato il sistema di trasporti aziendali sul luogo di lavoro: l'assistente dovrà recarsi sul luogo di lavoro con mezzi propri, senza eccezioni.

Quanto alla malattia, si definisce un periodo massimo di comporta della durata di 12 mesi, decorsi il quale l'azienda può licenziare il dipendente malato, con abbattimenti retributivi del 50% a partire dal settimo mese (dal nono, se la malattia è dovuta a causa di servizio). Infine, si prevede che nei primi 3 giorni di malattia spetti il 50% della retribuzione giornaliera (questa misura ha l'evidente finalità di disincentivare le malattie «brevis»).

Infine, l'intesa definisce il trattamento economico. Il trattamento minimo mensile spettante viene individuato nel trattamento attualmente vigente (paga base, indennità di volo minima e giornaliera, diarie), detratto del 7%, a parità di attività resa.

Piloti - Con riferimento ai piloti, si prevedono due qualifiche: comandante e pilota. Si prevede la regola generale secondo cui l'anzianità costituisce il criterio per i passaggi ad aeromobili di livello superiore.

Per quanto concerne le ferie, si prevedono regole identiche a quelle previste per gli assistenti di volo. Pertanto, le ferie sono fissate in 30 giorni di calendario, destinati a crescere di 1 giorno ogni 5 anni di lavoro in azienda, fino ad un massimo di 35; nel periodo giugno-settembre possono essere richiesti un massimo di dieci giorni di ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative della società. Si prevede poi l'assorbimento dei riposi, nella misura di un giorno ogni 3 giorni di ferie goduti.

Anche per quanto riguarda gli spostamenti del pilota, viene definitivamente abbandonato il sistema di trasporti aziendali sul luogo di lavoro: il pilota dovrà recarsi sul luogo di lavoro con mezzi propri, senza eccezioni.

Infine, viene confermata la disciplina sopra vista delle malattie (periodo di comporato a 12 mesi, abbattimenti a partire dal settimo o dal nono mese, disincentivo per malattie brevi).

Regole specifiche sono invece fissate con riferimento ai riposi. Spettano a ciascun pilota 30 giorni per trimestre, con un minimo mensile di 8 giorni.

Regole analoghe agli assistenti di volo sono fissate anche per la parte retribuiva. Il trattamento minimo mensile spettante viene individuato nel trattamento attualmente vigente (paga base, indennità di volo minima e giornaliera, diarie), detratto del 7%, a parità di attività resa.

I «chiarimenti a verbale»

Accanto alle linee guida appena definite, l'accordo conclusivo prevede due «chiarimenti a verbale» - uno relativo al contratto in generale, uno specifico per i piloti - che sono serviti ad ottenere le firme, rispettivamente, di Cgil e delle Associazioni professionali che rappresentano i piloti.

Queste intese si limitano a confermare quanto già

scritto nell'accordo del 14 settembre, ed hanno assolto la funzione - più «politica» che tecnica - di consentire alle organizzazioni che si erano rifiutate, in un primo momento, di sottoscrivere tale accordo, di giustificare il loro mutato orientamento.

Nel merito, il primo allegato contiene l'impegno programmatico di Cai ad utilizzare (non si specifica con quale forma contrattuale) il personale che ha già lavorato per almeno 36 mesi per società dei gruppi Alitalia ed Air One, fino ad un massimo di mille unità.

Il secondo allegato, quello dedicato ai piloti, si segnala per il riconoscimento, al personale con qualifica di Comandante, della qualifica di dirigente, e per l'impegno alla stipula di un Contratto collettivo specifico per tale categoria (che pure era già destinataria, come visto, di regole proprie); altra disposizione meritevole di essere segnalata è quella che individua nell'anzianità di servizio nelle aziende dei gruppi Alitalia ed Air One il criterio che dovrà essere utilizzato da Cai per le future assunzioni (si dovranno quindi assumere i piloti messi in mobilità e Cigs).