

ACCORDO SUI CRITERI DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

La società CAI e le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali rappresentative dei lavoratori di Alitalia sottoindicate, in attuazione dell'Accordo Quadro del 14 settembre 2008 sottoscritto d'intesa con il Governo, e nell'ambito dei presupposti richiesti dalla Società per poter procedere a formalizzare un'offerta d'acquisto vincolante nei confronti di Alitalia in Amministrazione Straordinaria,

PREMESSO CHE:

- l'Accordo Quadro citato prevede che CAI, ai fini della realizzazione del proprio piano industriale, assumerà, tra il personale attualmente alle dipendenze di Alitalia in Amm. Straord. e AirOne, ~~12.500~~ risorse umane (1.550 piloti; 3.300 a.v.; 7650 operai, impiegati, quadri e dirigenti); 12.683
- l'accordo prevede inoltre che CAI procederà a selezionare le risorse umane in coerenza con le esigenze del nuovo progetto industriale e dei nuovi assetti organizzativi nonché con i criteri definiti da un'intesa tra le parti;
- le parti hanno altresì convenuto che CAI potrà non procedere alla assunzione di coloro che matureranno i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali nell'arco di tempo – sommato al periodo di preavviso – di fruizione degli strumenti di integrazione del reddito che potranno essere attivati prima e dopo la risoluzione del rapporto di lavoro nelle rispettive aziende di provenienza;
- nei chiarimenti a verbale per Piloti ed Assistenti di Volo si è convenuto che i criteri di selezione tengano in debito conto, anche e tra l'altro, dell'anzianità aziendale maturata nelle aziende di provenienza (AZ, XM, VE e AP);
- le parti si danno reciproco atto che i criteri di cui al presente Accordo dovranno presiedere e guidare la selezione delle risorse umane da assumersi a tempo indeterminato da parte di CAI in quanto ritenute necessarie alle esigenze del proprio piano industriale. Pertanto i criteri di cui al presente Accordo non potranno applicarsi al personale assunto con contratto a tempo determinato né concretano quanto previsto dall'art. 5, legge 223/91, non essendo criteri di scelta ai fini di una riduzione di personale o di un licenziamento collettivo.

CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Esclusione dal processo di selezione:

- maturazione requisiti pensionistici nel periodo CIGS/Mobilità: CAI eviterà, laddove possibile, di assumere personale che possa raggiungere nel periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali i requisiti necessari per ottenere un trattamento previdenziale a qualunque titolo concesso. Tale esclusione risponde all'esigenza sociale di diminuire, ove possibile, l'impatto sociale degli esuberanti che si verranno a creare con il passaggio alla nuova realtà aziendale di CAI. Le parti concordano che, ove l'assenza di requisiti professionali e/o certificazioni e/o abilitazioni (ivi compresi brevetti, nulla osta, autorizzazioni amministrative, titoli di studio, etc. etc.), dovesse imporre l'assunzione di risorse umane che

possano maturare il diritto a trattamenti previdenziali nel periodo CIGS/mobilità, verrà data preferenza a rapporti di lavoro a tempo determinato che consentano nel frattempo la riqualificazione necessaria del personale a sua volta collocato in CIGS/mobilità: resta inteso che tali rapporti a termine non verranno computati, e quindi verranno esclusi, sia ai fini delle percentuali di contingentamento stabilite dalla contrattazione collettiva applicabile sia, laddove previsto e possibile, ai fini delle percentuali stabilite da norme di legge.

Criteri di selezione organizzativi in coerenza con il nuovo piano industriale:

obblighi
de necessitate

- **Area organizzativa di appartenenza:** il fabbisogno occupazionale di CAI, in attuazione dell'Accordo Quadro del 14 settembre 2008, verrà determinato innanzitutto con riferimento alle tre famiglie professionali: Personale di terra; Assistenti di Volo; Piloti e Comandanti. All'interno di tali famiglie professionali le risorse verranno poi suddivise per aree organizzative (aeromobili per il PNT) e PNC; dipartimento, settore, reparto, ufficio per la Terra).
- **Profilo professionale:** successivamente verranno considerati i profili professionali che le risorse dovranno possedere (Categoria, Qualifica, Grado, Livello, Mansione/Incarico specifici) che saranno determinati dal dimensionamento all'interno dei perimetri organizzativi sopra individuati in attuazione del piano industriale e delle esigenze produttive del nuovo network aziendale.
- **Possesso di abilitazioni/certificazioni:** laddove i profili professionali fossero essenzialmente o principalmente determinati da brevetti, abilitazioni, approvazioni, certificazioni, titoli di studio, attestati di specializzazione, nella selezione del personale da assumere verrà data adeguata priorità a tale caratteristica professionale, in ossequio al principio di coerenza con i nuovi assetti organizzativi di CAI previsto dall'Accordo Quadro citato.
- **Località:** atteso che il piano industriale di CAI è caratterizzato da una struttura multibase su cui insisterà il nuovo network integrato, in attuazione di evidenti ed oggettivi criteri di efficienza non solo logistica verrà data adeguata priorità nei processi di selezione al domicilio/dimora/residenza del personale rispetto alla base di impiego di destinazione, volendo con ciò anche minimizzare i disagi dei neoassunti rispetto alla nuova sede di lavoro.
- **Valutazioni gestionali:** quale criterio/residuale rispetto al processo di selezione sin qui individuato ed ai criteri sopra riportati, a parità di appartenenza ad un'area organizzativa, profilo professionale (con relative abilitazioni/certificazioni, etc.) e località geografica di provenienza rispetto a quella di destinazione, verrà valutata la presenza di eventuali limitazioni nell'impiego che, oggettivamente, non consentano una piena quanto efficiente o immediata collocazione in organico rispetto ad altri colleghi aventi analoghe se non identiche caratteristiche professionali, e ciò sulla base delle esigenze derivanti dal dimensionamento del nuovo network integrato, delle regole o necessità d'impiego e delle eventuali necessità addestrative e/o formative.

Criteri di selezione soggettivi:

esigibilità
riservata

- **Anzianità aziendale:** come previsto nei chiarimenti a verbale per Piloti e Assistenti di Volo, verrà data adeguata rilevanza all'anzianità aziendale maturata nelle aziende di provenienza (AZ, XM, VE e AP). Tale criterio verrà esteso anche al Personale di terra potendo avere anche in tale famiglia professionale utilità applicativa. Le parti tuttavia precisano e si danno

reciproco atto che tale criterio di scelta non ha carattere prevalente bensì sussidiario rispetto ai criteri di carattere oggettivo sopra elencati.

- **Carichi familiari:** in ossequio ad esigenze di carattere sociale, verrà tenuto conto infine della composizione del nucleo familiare del candidato, dando precedenza a nuclei monoreddito e/o a presenza di minori in famiglia, ivi comprese se debitamente certificate situazioni di affidamento e/o adozioni.

a parte di altri problemi,

Roma, 27 ottobre 2008

CAI – Compagnia Aerea Italiana

CGIL

CISL

UIL

UGL

ANPAC

UP

ANPAV

AVIA

SDL