ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

In data 22 febbraio 2023 si sono incontrate la Società Italia Trasporto Aereo S.p.A., (in avanti, anche ITA Airways o Società)

e

le Segreterie Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTO AEREO, FAST CONFSAL e le Presidenze di ANPAC, ANPAV e ANP (in avanti, anche OOSS e AAPP)

premesso che:

- Con decreto-legge nr.18/2020, è stata costituita ITA Airways, e, in linea con il Piano industriale approvato dalla Commissione Europea, il 15 ottobre 2021 è stata avviata l'attività operativa, a seguito del perfezionamento dell'acquisizione di alcuni cespiti, materiali e immateriali, di Alitalia - Società Aerea Italiana S.p.A. in amministrazione straordinaria e di Cityliner S.p.A., strettamente connessi al perimetro "Aviation".
- In questo quadro, il piano approvato dalla Comunità europea ha posto come condizione l'individuazione di un partner internazionale, quale obiettivo strategico del piano industriale.
- Il 2 dicembre 2021 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL del Trasporto Aereo, Parte Specifica Vettori, per il periodo 2022-2024 (in avanti anche CCNL), che contiene disposizioni tese a sostenere gli incrementi di produttività e, in particolare, prevede specifiche misure di supporto alle fasi di start up.
- Contestualmente, con la sottoscrizione dell'"Accordo integrativo di secondo livello" del 2 dicembre 2021 sono stati definiti anche i trattamenti economici del personale necessari a sostenere la realizzazione del Piano Industriale, tenendo conto del contesto di oggettiva incertezza determinato dalla crisi epidemiologica che ha profondamente impattato sull'andamento dell'industria del trasporto aereo.
- Al fine di sostenere la competitività aziendale è stato introdotto un Premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi semestrali di redditività e qualità del servizio del quale, tenuto conto della straordinarietà della fase di start up, nonché della eccezionalità dei fattori esogeni che hanno caratterizzato l'anno di riferimento (quali il costo del carburante e le tensioni geopolitiche), è stata disposta in via eccezionale l'erogazione del PDR del primo e secondo semestre 2022 in considerazione del contributo offerto dal personale e fermo restando, per il futuro, i confermati parametri di erogazione di tale specifica voce retributiva.
- Nel corso del 2022, oltre alle istanze delle OO.SS./AA.PP. in merito all'attualizzazione delle previsioni di cui sopra, si è registrata una progressiva ripresa del traffico aereo che ha determinato una revisione da parte dei principali operatori degli accordi di contenimento salariale stipulati per la gestione dell'emergenza Covid.
- A sostegno del proprio piano di sviluppo della flotta e del network, fermo restando quanto previsto dall'Accordo "Acquisizione Asset e Sviluppo Occupazionale" del 2.12.2021 in relazione al bacino del personale Alitalia, ITA Airways ha avviato delle iniziative di recruitment.

- La finalizzazione di una partnership strategica con un primario vettore internazionale rappresenta uno dei punti qualificanti del Piano Industriale di ITA Airways e la positiva conclusione di tale progetto rappresenta una condizione essenziale per il raggiungimento degli obiettivi strategici di ITA.
- Le parti hanno avviato un confronto per verificare la realizzazione degli obiettivi e delle pattuizioni degli accordi sottoscritti il 2.12.2021 e l'eventuale necessità di adeguamenti in funzione del nuovo contesto.

le Parti

preso atto delle mutate condizioni competitive e delle evoluzioni relative al processo di individuazione di un partner strategico, ritengono necessario attualizzare alcune condizioni normative ed economiche al fine di sostenere la realizzazione del Piano Industriale anche in riferimento al potenziamento della flotta ed alla complessiva gestione delle risorse umane necessarie a sostenere questo processo.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. In considerazione dell'avanzamento del piano di sviluppo della flotta e del network che ha consentito di gestire positivamente la fase di avvio delle operazioni, le parti confermano l'applicazione del CCNL del Trasporto Aereo, Parte Generale e Parte specifica Vettori del 2 dicembre 2021 (in avanti anche unitamente richiamate come CCNL).
2. Alla luce delle istanze sindacali e del mutato contesto concorrenziale e di mercato si ritiene necessario procedere alla modifica ed integrazione nei termini di seguito indicati dell'"Accordo integrativo di secondo livello" stipulato in data 2 dicembre 2021 e dell'Accordo del 16 marzo 2022.
3. Per quanto non espressamente disciplinato nella presente intesa continueranno a trovare applicazione fino alla loro scadenza le disposizioni dell'accordo integrativo aziendale del 2 dicembre 2021 e dell'accordo del 16 marzo 2022 anche per ciò che riguarda il riconoscimento convenzionale collettivo dell'anzianità ed ai fini dell'applicazione degli specifici regimi retributivi previsti dal CCNL.
4. Gli accordi aziendali citati al punto che precede, così come integrati ed aggiornati con la presente intesa, troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2025 per tutto il Personale di Terra e Navigante.
5. Ai rapporti di lavoro già in essere e a quelli che verranno costituti dalla Società entro il 31.12.2025, a decorrere dal 1.4.2023 troveranno applicazione le seguenti disposizioni:
   - tabelle retributive MOD 2 di cui al rinnovato CCNL, Parte Specifica Vettori, per i primi 15 mesi continuativi di prestazione di lavoro, calcolati dalla data di costituzione del rapporto di lavoro individuale; a tale fine saranno considerati utili anche i periodi prestati con contratto a termine ove il contratto sia stato convertito a tempo indeterminato. Per il personale con contratto di lavoro part-time saranno computati esclusivamente i periodi di lavoro contrattualmente previsti;
   - tabelle retributive MOD1 decorso il predetto periodo di 15 mesi continuativi di prestazione di lavoro, calcolati dalla data di costituzione del rapporto di lavoro individuale, fermo quanto sopra specificato con riferimento al lavoro a termine e part time.

6. Considerato quanto previsto dal rinnovato CCNL Parte Specifica Vettori e dal nuovo assetto retributivo ivi disciplinato (art. 9R, Parte Comune), si conferma l'esistenza di un complesso di misure ed interventi, funzionalmente e anche temporalmente articolati, che supportino la realizzazione del Piano Industriale anche attraverso specifiche voci retributive collettive.

7. In coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di riferimento e a sostegno del processo di sviluppo industriale e di innovazione organizzativa, il sistema contrattuale applicabile a ITA resta orientato al perseguimento degli obiettivi di: a) rendere tutto il personale partecipe e coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi aziendali; b) creare un'organizzazione dove l'efficienza, la qualità del servizio e il work-life balance siano al centro dell'operatività aziendale; c) aumentare la produttività e i livelli di competitività in linea con gli standard internazionali in vista della crescente concorrenza; d) diventare un partner di interesse a lungo termine per future alleanze e/o integrazioni.

I. Premio di risultato (PDR)

1. Per tutto il Personale Navigante e di Terra della Società è previsto a decorrere dal 2023 un premio di risultato per obiettivi annuali (PDR) nei termini convenuti in apposita e separata intesa stipulata in data odierna. Il PDR è articolato in regimi differenziati in ragione del periodo di applicazione delle tabelle MOD2/MOD1 e rappresenta una specifica voce retributiva ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal CCNL. Il PDR è una quota del trattamento economico complessivo con caratteristiche di variabilità in quanto collegata al raggiungimento di obiettivi di budget di redditività (Ebitdar) e qualità del servizio (Net Promoter Score).

II. Personale Navigante

1. A decorrere dal'1.4.2023, ferma restando ogni altra previsione dell'articolo 4Rbis della Sezione PNT e dell'art. 4Rbis della Sezione PNC, del vigente CCNL l'importo giornaliero della diaria estera viene determinato in € 51 (4,25 orario).
2. A decorrere dal 1.4.2023, al personale impiegato su voli must-go per ragioni di servizio, limitatamente a voli di durata schedulata *block to block* superiore a 60 minuti, il valore delle IVO da corrispondere sarà determinato nella misura del 35% delle ore di volo impiegate e l'aliquota sarà quella spettante in funzione del consuntivo mensile.
3. In considerazione della finalità della presente intesa per tutti gli assunti entro il 2025, sia con riferimento a rapporti di lavoro già costituiti che ancora da costituire, il periodo di maturazione del primo scatto di anzianità inizierà al termine di un periodo di moratoria di 12 mesi decorrente dal 1° gennaio 2022 o dalla data di assunzione se successiva. Decorso tale periodo ciascuno scatto maturerà dopo 12 mesi.
4. Ai CRM Trainer che assicurino attività formative in aula a decorrere dal mese di aprile 2023 sarà riconosciuto una quota IVO pari a 4 ore per ogni giornata di presenza.
5. Al personale cui sia attribuito l'incarico di Cabin Crew Instructor o di Cabin Crew Evaluator, ferma restando ogni ulteriore previsione dell'accordo del 16.3.2022, a decorrere dal mese di aprile 2023 la quota IVO riconosciuta per ogni giornata di presenza in aula sarà incrementata a 4 ore.

* * *

III. Personale di terra

1. In relazione alla previsione dell'art 11 del CCNL relativo al lavoro straordinario, notturno e festivo, nelle more del rinnovo del predetto CCNL, l'Azienda si rende disponibile, quale trattamento di miglior favore, a considerare la retribuzione corrente quale base di calcolo per l'applicazione delle maggiorazioni contrattualmente dovute per tali fattispecie a decorrere da aprile 2023.
2. Al fine di sviluppare ulteriormente i servizi welfare a disposizione dei propri dipendenti, in considerazione dello specifico regime fiscale riconosciuto dalla normativa vigente, l'Azienda renderà disponibile per tutto il personale di terra in forza con contratto a tempo indeterminato un borsellino elettronico individuale pari a € 458 nel quarto trimestre del 2023 da utilizzare su una piattaforma che verrà attivata con il supporto di un operatore specializzato ed in conformità alle disposizioni che verranno comunicate preventivamente; questo borsellino elettronico non potrà in nessun caso essere monetizzato.
3. ITA Airways avvierà un programma di interventi sulla retribuzione individuale, che sarà oggetto di specifica comunicazione ai dipendenti interessati, con una prima tranche (60%) a decorrere dal 1.04.2023 e una seconda tranche (40%) a decorrere dal 1.10.2023.
4. In caso di miglioramenti retributivi individuali o collettivi, la voce retributiva "Superminimo individuale assorbibile" non produrrà assorbimento per la durata di vigenza della presente intesa.

ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.A.

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

FAST CONFSAL

ANPAC

ANPAV

ANP