

## VERBALE DI INCONTRO

In data 15 giugno 2011, in Roma, presso la sede di Assaereo, si sono incontrate la Società MERIDIANA FLY S.p.A. e le Segreterie Nazionali, Regionali, Territoriali delle Organizzazioni Sindacali e Associazioni Professionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, UGL Trasporti, UP, IPA, APM, ANPAV, AVIA e USB Lavoro Privato unitamente alle RSA della Società stessa.

Le Parti, proseguendo nel confronto avviato in conseguenza dell'apertura della procedura di mobilità del 9/2 u.s., hanno approfondito tutte le tematiche oggetto di analisi ed in particolare hanno esaminato nel dettaglio il progetto aziendale relativo alla riorganizzazione societaria ed industriale dei settori le cui attività verranno svolte in partnership con fornitori esterni con particolare riferimento alle condizioni di garanzia da assicurare al personale.

Con riferimento a questo aspetto del piano di riorganizzazione aziendale, le Parti hanno condiviso come assunto fondamentale del progetto la tutela e la piena valorizzazione delle attività lavorative oggetto di trasferimento stante il loro carattere di fondamentale importanza nell'ambito della filiera delle attività afferenti il trasporto aereo. Analogamente, le Parti hanno concordato sull'imprescindibile necessità di garantire continuità occupazionale a tutti i lavoratori attualmente in forza nelle attuali sedi di lavoro e di valorizzare al meglio le professionalità del personale attualmente impiegato presso tali settori come condizione di salvaguardia dei livelli di performance a sostegno dei processi produttivi di Meridiana Fly.

Le Parti hanno altresì convenuto che la realizzazione del progetto secondo modalità concordate che consentano l'ingresso nell'ambito del Gruppo Meridiana di partners con competenze specialistiche di primo livello rappresenta un'importante occasione di consolidamento e di arricchimento di opportunità produttive per l'intero Gruppo. L'Azienda prende atto dell'auspicio espresso dalle OOSS/AAPP in merito ad un fattivo coinvolgimento della Regione Sardegna.

A tal fine, anche recependo le istanze provenienti da parte delle OOSS/AAPP, l'Azienda, confermando gli impegni già manifestati in ordine alla costituzione di apposite società partecipate dai fornitori di servizi selezionati e da Meridiana, ha manifestato la propria disponibilità per soluzioni organizzative o societarie atte a mantenerle nell'ambito del gruppo Meridiana ritenendole sussidiarie alle attività di trasporto aereo.

Con la costituzione delle NewCo si aprirà un confronto dedicato agli aspetti contrattuali con le OOSS firmatarie del presente accordo.

A tale proposito le Parti richiedono congiuntamente la convocazione presso la Presidenza della Regione Sardegna, sede di composizione, ove le Parti auspicano di giungere ad una soluzione definitiva che riconosca validità agli impegni presi congiuntamente tra le Parti e dia valore istituzionale alle intese raggiunte.

Le Parti registrano comunque il positivo passo avanti nell'esame di tali aspetti.

Nel prosieguo della riunione, come da convocazione aziendale, è stato ripreso il confronto tra le Parti in merito alla procedura di mobilità e di licenziamento collettivo con particolare riferimento alla tipologia degli strumenti di sostegno al reddito afferenti il settore del trasporto aereo. Le Parti nel concordare circa l'opportunità di individuare le soluzioni meno traumatiche possibili per la gestione degli esuberanti, hanno convenuto sull'opportunità di utilizzare l'intero ventaglio degli strumenti di ammortizzazione sociale per la durata massima prevista dalla normativa di settore (settennio composto da CIGS e mobilità), fatte salve le valutazioni in materia da parte del Ministero del Lavoro

anche in relazione alle tematiche evidenziate con riferimento al Personale Navigante. In particolare, le Parti hanno convenuto di fare ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per la durata massima di 48 mesi ed alla successiva mobilità per la durata massima di 36 mesi. Il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria avverrà secondo le seguenti modalità:

- 1) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria a zero ore per le seguenti tipologie di personale:
  - tutti coloro che manifesteranno la non opposizione a fruire della totalità degli ammortizzatori sociali previsti per il settore del trasporto aereo (4 anni di CIGS + 3 anni di mobilità);
  - il personale che nell'arco dei 48 mesi successivi alla firma dell'accordo in sede governativa, maturerà i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia;
  - il personale di terra impiegato presso gli uffici di Milano (Malpensa e Via Ettore Bugatti), di Firenze e di Verona, per i profili professionali indicati negli allegati alla procedura;
  - il personale di terra impiegato presso i settori le cui attività verranno reperite da fornitori esterni, nella quantità e per i profili professionali indicati nella citata lettera di apertura della procedura di mobilità del 9/2 u.s. e relativo allegato, fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'inizio della presente intesa circa le modalità di attuazione del progetto.
- 2) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria a rotazione fino a concorrenza degli esuberi dichiarati per ciascuna categoria di lavoratori da distribuire sull'intera platea dei lavoratori in forza operativa presso l'azienda.

Al fine di attenuare al massimo l'impatto sociale della CIGS a rotazione sui singoli dipendenti, l'azienda si rende disponibile a ricevere e valutare istanze volontarie di lavoratori interessati ad un periodo di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria a zero ore della durata minima di 3 mesi consecutivi e massima di 48 mesi consecutivi così come previsto dalla legge 291/2004 e dal D.L. n.134/2008, convertito nella Legge n.166/2008.

Le modalità di gestione degli ammortizzatori sociali e gli eventuali interventi di natura tecnico-organizzativa, così come le modalità di raccordo tra i quattro anni di Cassa Integrazione ed i successivi tre anni di mobilità, saranno definiti dalle Parti entro la prossima settimana fermo restando che, per coloro che verranno collocati in CIGS a zero ore per il periodo di 48 mesi in conseguenza di una manifestazione di volontarietà e per coloro che matureranno il requisito per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel triennio successivo alla scadenza del periodo di CIGS a rotazione, si prevede sin d'ora il ricorso all'istituto della mobilità per il periodo massimo consentito dalla normativa vigente da attivare senza soluzione di continuità con la CIGS.

Da ultimo le Parti hanno affrontato la tematica relativa ai contratti di lavoro. Su tale punto le Parti, condividendo la necessità di procedere rapidamente ad un recupero di competitività, riconoscono di dover dotare l'azienda di regole operative e di funzionamento che le consentano di avere la flessibilità prevista dalla normativa di settore. Al fine di dare concreta attuazione all'obiettivo sopra definito, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di proseguire nel confronto teso all'omogeneizzazione ed implementazione degli attuali contratti collettivi di lavoro da finalizzare entro il mese di ottobre p.v. all'interno delle discipline di settore, ove esistenti. Considerata tuttavia l'importanza che riveste la stagione estiva sul risultato complessivo dell'azienda, le Parti hanno concordato di introdurre in via sperimentale a far data dalla

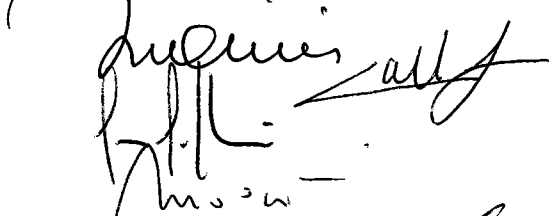
*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

programmazione del mese di luglio e fino alla stesura degli accordi in materia contrattuale, ferme restando le vigenti previsioni normative contrattuali, si assumono come limiti di impiego di programmazione giornaliera FTL meno un'ora per le attività di linea e FTL meno trenta minuti per le attività charter.

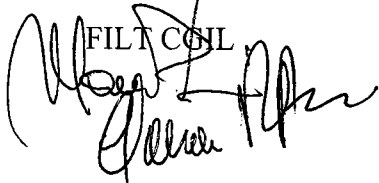
Per quanto concerne la parte economica dei contratti, l'Azienda, nel confermare come base di riferimento lo schema presente nei contratti di lavoro ex Eurofly, ha manifestato la propria intenzione di proporre alle OOSS/AAPP una revisione critica degli istituti correlati alla parte variabile della retribuzione con l'obiettivo di dare concreta attuazione alla delega legislativa in materia di contrattazione di secondo livello afferente ad accordi in materia di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (art.2, lettera c) decreto legge 27 maggio 2008, n.93, convertito dalla legge 24 luglio 2008, n.126).

Tenuto conto della pluralità degli argomenti trattati e delle diverse categorie di lavoratori interessati ciascuna OOSS/AAPP firma con riguardo all'area ed alla materia di rispettiva competenza.

MERIDIANA FLY S.p.A.



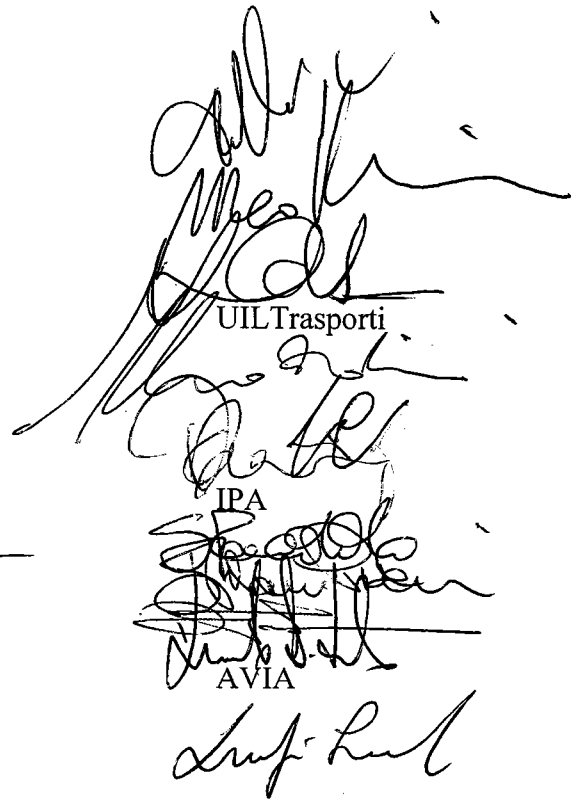
FILT CGIL



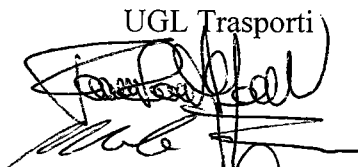
FIT CISL



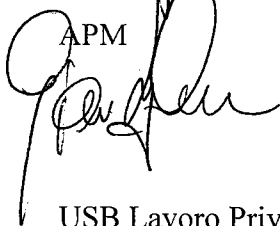
UIL Trasporti



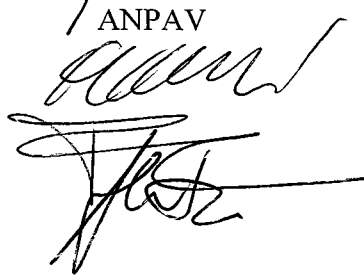
UGL Trasporti



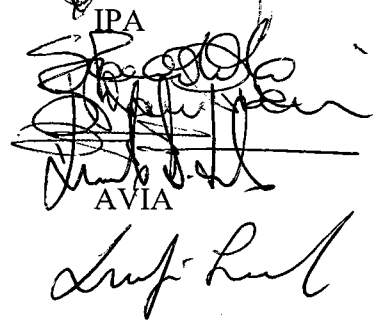
APM



ANPAV



IPA  
AVIA



USB Lavoro Privato



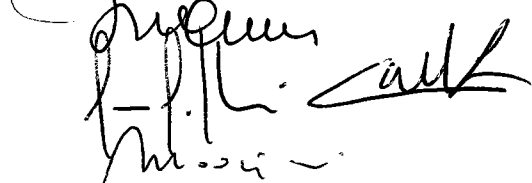
## Osservatorio contenzioso

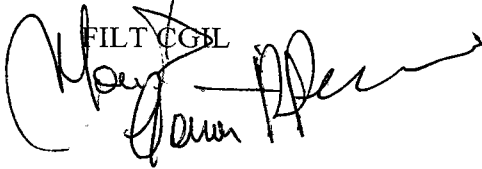
Allo scopo di dare piena attuazione a quanto auspicato nell'accordo del 15 giugno 2011, le Parti concordano di istituire un osservatorio paritetico che avrà lo scopo di ricercare soluzioni per il superamento del contenzioso del lavoro e che anticipino il formarsene di nuovo.

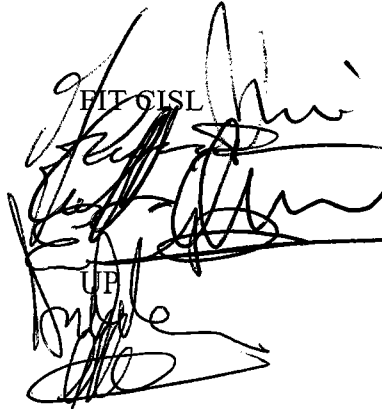
L'Osservatorio si riunirà con cadenza quadrimestrale ed i membri saranno, per l'Azienda dirigenti o funzionari della Direzione Legale e della Direzione del Personale, e per le OOSS/AAPP membri a rotazione che rimarranno in carica un anno.

La prima riunione dell'Osservatorio è fissata per il giorno 11 luglio 2011.

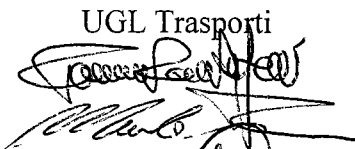
MERIDIANA FLY S.p.A.

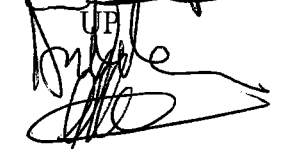


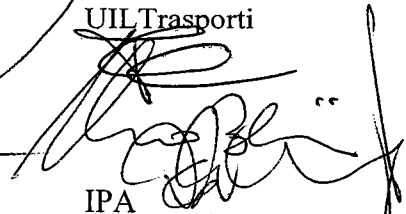
FILT CGIL  


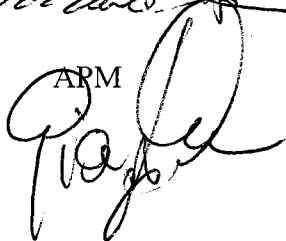
FIT CISL  




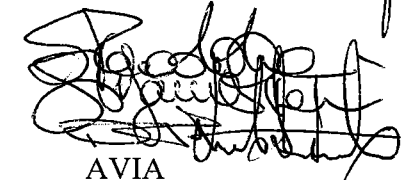
UGL Trasporti  


UP  


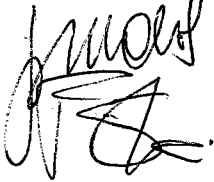
UIL Trasporti  


APM  


ANPAV  


IPA  


USB Lavoro Privato





AVIA  
