

**Uffici legali Segreterie Nazionali
FILT CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI – UGL TA**

Roma, 12 febbraio 2017

Spett.le

Alitalia SAI s.p.a.

Via Alberto Nasseti (pal. NHQ)

00054 Fiumicino (Rm)

Via PEC a: alitaliasai.pec@gruppo.alitalia.it

Spett.le

Assaereo

Viale delle Arti 123

00054 Fiumicino (Rm)

Via email a: assaereo@assaereo.it

Oggetto: diffida al rispetto della contrattazione collettiva vigente e di tutti gli accordi sindacali siglati e non disdettati - diffida all'applicazione delle condizioni economiche e contrattuali pattuite nell'operazione di trasferimento di azienda (sia per il personale di provenienza dal gruppo AIRONE che del personale proveniente dalle società del gruppo Alitalia in A.s./ Alitalia CAI) – diffida al rispetto delle pattuizioni di cui ai contratti individuali di lavoro e del principio di irriducibilità della retribuzione ed all'immediato ripristino degli scatti contrattuali illegittimamente sospesi – diffida alla non applicazione di regolamenti unilaterali palesemente illegittimi – Invito al ripristino di relazioni sindacali corrette e rispettose degli Accordi Interconfederali siglati dalle Associazioni Datoriali di appartenenza aziendale e dal CCNL.

Formuliamo la presente in qualità di legali delle Federazioni Nazionali della FILT CGIL – FIT CISL - UILTRASPORTI e UGL TA, nell'interesse dei nostri assistiti e di tutto il personale navigante e di terra iscritto alle predette organizzazioni nonché di tutti i lavoratori stante l'efficacia generalizzata degli accordi collettivi di cui all'oggetto, al fine di invitare l'azienda all'immediato ripristino di tutte le condizioni economiche, normative e retributive previste dal CCNL di settore (Parte Generale e Parte specifica, ivi compresi gli istituti degli scatti di anzianità), dalla contrattazione aziendale e dagli accordi sindacali sottoscritti *inter partes* tuttora vigenti sia perché

PEC: vittoriamezzina@ordineavvocatiroma.org

Uffici legali Segreterie Nazionali FILT CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI – UGL TA

non sostituiti da alcuna contrattazione di pari livello sia perché neppure formalmente disdettati dalla società in indirizzo.

Non vi è quindi alcuna ragione di carattere giuridico né tantomeno sindacale per limitare l'efficacia delle disposizioni contrattuali in essere fino al 28.2.2017, dovendosi necessariamente applicare il complesso degli accordi preesistenti fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo, anche in ragione dell'obbligazione assunta con i singoli lavoratori al momento della sottoscrizione del contratto individuale che richiama espressamente la contrattazione collettiva di settore, gli accordi sul trattamento economico del personale proveniente dal gruppo Alitalia in A.s. ed AIRONE e tutte le prassi in essere, rispetto ai quali Alitalia SAI ha assunto obbligazione specifica sia nei confronti delle parti sindacali che dei singoli lavoratori al momento della cessione dell'azienda.

Inoltre, stante la clausola di tregua sindacale di cui all'art. 3 del CCNL Parte Generale (che recita, testualmente che *“le Parti si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Le proposte per il rinnovo del presente contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L., e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette*), le parti hanno inteso limitare in via assoluta e senza alcuna possibile eccezione, la possibilità di una azione unilaterale, quale quella attualmente posta in essere da Assoaero e dalla sua associata Alitalia SAI.

A quanto sopra, si aggiunga anche che la decisione di escludere l'applicazione degli scatti di anzianità è illegittima, **in quanto incide su diritti già quesiti dai lavoratori, esibigibili dal 1.1.2017 ma già maturati al 31.12.2016** e determina, altresì, un ingiustificato trattamento differenziato e discriminatorio tra i lavoratori che la scrivente OO.SS non può assolutamente avallare, in assenza peraltro di impegni specifici dell'azienda al ripristino degli stessi.

Per tutte le ragioni esposte invitiamo e diffidiamo l'azienda a far cessare le condotte unilaterali tuttora perpetrate, per le quali è stata già specificamente sanzionata dal Giudice del lavoro di Civitavecchia che con decreto n. 5408 del 20.10.2016, nel quale il Tribunale ha evidenziato la natura antisindacale e, pertanto, illegittima della condotta aziendale volta a screditare l'immagine e la reputazione dei rappresentanti dei lavoratori mediante azioni unilaterali.

Si conferma, al contempo, la volontà delle nostre assistite di proseguire il confronto e la discussione sui contenuti del CCNL e del CCAL nell'ambito di procedure di confronto, ispirate alla

**Uffici legali Segreterie Nazionali
FILT CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI – UGL TA**

correttezza ed alla buona fede, nel quadro delle regole, delle procedure e delle relazioni sindacali costruite congiuntamente negli accordi collettivi citati.

In attesa di un gradito riscontro, siamo a porgere distinti saluti.

Avv. Sergio Vacirca Avv. Massimo Nappi Avv. Giuseppe Ametrano

Avv. Vittoria Mezzina (anche per i colleghi)

