

ALITALIA: ATTO FINALE

Cosa sta succedendo ai lavoratori dipendenti di Alitalia? In quale status giuridico si trovano? E quale il destino di un'azienda che pare essere arrivata al suo atto finale.

In questi giorni (oltre ai disservizi causati dal non condivisibile "sciopero bianco" di piloti e assistenti di volo) si parla di cassa integrazione, mobilità, prepensionamenti, esuberi, licenziamenti e poi di assunzioni. Ma non per tutti. CAI (Compagnia Aerea Italiana), la "new co." - per dirla all'inglese - che dal prossimo 1° dicembre 2008 rileverà parte della vecchia compagnia di bandiera, compresi una buona parte dei dipendenti.

Ma vediamo di fare il punto della situazione ponendo particolare attenzione alle procedure poste in essere dal Commissario Straordinario Augusto Fantozzi relativamente ai rapporti di lavoro dipendente.

La norma speciale

Dal 27 ottobre scorso, data di approvazione della legge 27 ottobre 2008, n. 166 titolata "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 agosto 2008, n. 134, recante disposizioni urgenti in materia di ristrutturazione di grandi imprese in crisi" sono operative le modifiche sostanziali apportate alla legge Marzano per la ristrutturazione delle grandi imprese in crisi.

Una norma ad hoc per agevolare il salvataggio di Alitalia che prevede la possibilità di vendere alcuni asset a trattativa privata con una procedura più snella e di ricorrere all'affitto di beni o rami aziendali per favorire il risanamento dell'azienda o quantomeno evitarne il fallimento.

Una procedura che potrebbe durare un periodo variabile tra gli uno e due anni, con una eventuale ulteriore proroga di 12 mesi, e nell'ambito della quale i trattamenti di cassa integrazione e mobilità possono essere concessi per un periodo massimo rispettivamente di 48 e 36 mesi.

Tali operazioni non saranno soggette all'autorizzazione dell'Antitrust, fino al 30 giugno 2009.

Inoltre CAI avrà la possibilità di assumere, ed immettere nella nuova gestione, parte dei lavoratori, anche a tempo determinato, in deroga alle norme vigenti che impediscono nuove assunzioni per le aziende che usufruiscono della cassa integrazione.

Invece, i lavoratori che, posti in cassa integrazione, trovassero lavoro altrove, potranno usufruire di nuovo della Cigs per l'Alitalia, che dura quattro anni, se, nel frattempo, perdono il nuovo lavoro.

Le incombenze dei lavoratori

Ma mentre sono ancora in forza all'azienda, i lavoratori, compresi quelli che saranno assunti dalla CAI, si sono dovuti accollare l'onere di attivarsi presso il tribunale, per tentare di salvaguardare i propri crediti nei confronti dell'azienda.

Infatti la procedura prevista dalla legge 166/2008 per favorire il passaggio di Alitalia alla cordata italiana, prevede un'interruzione del vecchio rapporto di lavoro e una ripresa con la «nuova Alitalia».

Una discontinuità creata per evitare che la Ue contesti alla nuova società privata di aver beneficiato di aiuti di Stato.

Come dire che ragioni sociali e politiche di così elevato interesse, giustificano una procedura diametralmente opposta a quella cui vanno incontro la quasi totalità delle aziende italiane.

Entro il 16 novembre, assieme a tutti gli altri creditori, pur vantando un privilegio legato alla natura del credito scaturente dal rapporto di lavoro subordinato, i dipendenti hanno dovuto presentare in

tribunale domanda di ammissione al passivo di Alitalia nella speranza che i fondi racimolati da Fantozzi, una volta completata la fase di liquidazione dell'attivo, bastino a soddisfarli.

E non è cosa da poco se si pensa che si tratta di circa 18.500 lavoratori.

Ma visto che diamo i numeri, vediamo di farlo compiutamente ed in maniera schematica, anche al fine di inquadrare la portata del problema a 360 gradi.

| | |
|--|--------|
| Lavoratori dipendenti di Alitalia ad oggi | 21.200 |
| Assunzioni che verranno effettuate dalla C.A.I. | 12.369 |
| Lavoratori eccedenti totali di cui: | 8.831 |
| - destinatari delle previste misure di mobilità e prepensionamento | 3.250 |
| - espulsi dal ciclo produttivo | 5.581 |

Lo stato della procedura.

Alitalia è una società insolvente, in amministrazione straordinaria, e sta mettendo tutti i dipendenti in cassa integrazione e conti alla mano il Commissario Straordinario ha previsto di non andare oltre il 30 novembre con l'attuale gestione.

Dal prossimo 1° dicembre, infatti, dovrebbero decorrere le assunzioni effettuate dalla CAI.

Ma come è possibile che il 17 novembre venga annunciato l'invio di circa 17.500 lettere di attivazione della cassa integrazione straordinaria "a rotazione" quando la procedura, pur con tempi dimezzati come previsto dal nuovo comma 2-ter aggiunto all'articolo 5 del decreto-legge n. 347, sarà completata solo il 24 dello stesso mese?

Il comma 9 dell'articolo 4 della legge 223/91 prevede, infatti, che: *"Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2"*

Dunque l'amministratore straordinario di Alitalia Augusto Fantozzi, potrà inviare ai 21.200 dipendenti dell'Alitalia le lettere di inizio della cassa integrazione straordinaria solo al termine della procedura che si dovrà concludere entro il prossimo 24 novembre. E la Cai potrà iniziare le assunzioni solo dopo che i dipendenti avranno ricevuto la comunicazione della cassa integrazione. Ci troviamo dunque in una fase intermedia dove non si può far altro che attendere.

Le altre iniziative di contenimento della spesa

Ma la situazione economica è talmente grave che anche solo pochi giorni, è questo il motivo per cui non si vuole andare oltre la fine di novembre, possono essere fatali.

Al fine di porre parzialmente rimedio e tentare di superare indenne questa fase procedurale, l'azienda ha ben pensato di sfruttare le precedenti, normali, procedure di cassa integrazione già in atto, scattate già lo scorso mese di aprile con la messa a terra di circa 40 aeromobili prevista dal piano Prato.

Si tratta comunque di un passo indispensabile, ha dichiarato lo stesso Fantozzi, visto che la CAI non intende far sottoscrivere i contratti senza contare sulle agevolazioni pubbliche previste per chi assume cassintegrati.

Si tratta di una delle previste misure di contenimento dei costi avviate dal commissario Fantozzi, che ha raggiunto un accordo tra Alitalia, sindacati e ministero, in merito alle modalità di applicazione della Cassa Integrazione Straordinaria per tutti i dipendenti Alitalia.

L'ulteriore intervento si è reso necessario a seguito della messa a terra di una serie di aeromobili già previsti dal Piano Prato. Il provvedimento riguarda tutte le categorie sarà applicato per un periodo di tre mesi, da ottobre a dicembre 2008 .

In questo caso, come previsto dalla legge 223/91, viene applicato il principio della rotazione convenendo di applicare la riduzione di lavoro per talune qualifiche nell'ordine rispettivamente di 9 o 10 giornate

Già nel mese di ottobre è stata distribuita una giornata mentre la restante riduzione viene attuata nei mesi di novembre e dicembre in modo equilibrato e tenendo conto di un criterio di riproporzionamento per coloro che usufruiscono di part-time

Il trattamento economico relativo alle giornate di CIGS fa riferimento alle condizioni previste dall'attuale regime di integrazione salariale INPS a cui si aggiunge l'integrazione prevista dall'apposito 'Fondo Speciale per il sostegno al reddito'.

E' dunque il caso di ribadire, che tale accordo si riferisce specificamente al periodo individuato, e che i criteri e le modalità di gestione della problematica complessiva degli esuberanti sono oggetto di specifica pattuizione in ambito ministeriale e seguono le sorti della firma definitiva dell'accordo con la CAI.

È chiaro, quindi, come questa non sia tecnicamente una strada percorribile per attivare le procedure particolari di cui alla legge 166/2008 come sopra meglio spiegato, ma se il rischio è di non arrivare a concludere la vendita a CAI, allora è certamente accettabile, anzi encomiabile non lasciare nulla di intentato per arrivare alla soluzione del problema.

Infatti non a caso, si parla di lettere di messa in cassa integrazione a rotazione per tutti i dipendenti, che riguardano complessivamente circa 17 mila dipendenti.

Gli accordi sui criteri di assunzione

L'oggetto del contendere è dunque l'ottenimento della garanzia di riassunzione e le relative modalità e criteri presso la CAI o, in subordine, l'inserimento negli esuberanti tutelati dall'intervento pubblico.

L'accordo è stato siglato lo scorso 14 novembre, ratificando e recependo le precedenti intese sottoscritte il 14 settembre e il 31 ottobre all'avvio della fase esecutiva del piano Cai.

In particolare, tra i criteri di scelta previsti dall'accordo c'è la tutela dei dipendenti che attualmente beneficiano della temporanea sospensione dell'obbligo di lavoro, come le lavoratrici in gravidanza o puerperio fino al compimento di un anno di età del bambino, oppure il personale di terra in gravidanza o puerperio allo scadere del periodo di astensione obbligatoria.

Ma anche la tutela dei dipendenti temporaneamente inidonei al servizio sino allo scadere di questa inidoneità entro i 365 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvenuta selezione.

È dunque con questi criteri che, superata l'attuale fase di passaggio dalla cassa integrazione a rotazione in cui sono stati posti tutti i dipendenti di Alitalia, CAI procederà alla consegna delle 12.369 lettere di assunzione previste dagli accordi.

Gli espulsi dal ciclo produttivo

Torniamo alle cifre, ci sono 5.581 lavoratori che non compaiono ne tra gli assunti della nuova compagnia, ne tanto meno tra quelli in mobilità, chi sono e che fine faranno?

Sono in parte lavoratori a progetto, a tempo determinato, ad orario ridotto o in stage retribuiti o nei vecchi percorsi di contratti di formazione e lavoro.

A questi, ove spettante verrà concessa l'indennità di disoccupazione. E' un'indennità che spetta ai lavoratori licenziati o sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro (mancanza di lavoro, di commesse o di ordini, crisi di mercato ecc.).

A partire dal 1° gennaio 2008 la durata dell'indennità di disoccupazione è passata da 7 a 8 mesi, che diventano 12 per coloro che hanno superato i cinquanta anni di età.

Ma i soldi basteranno?

Per tornare alle ai numeri, acquisiamo il dato fornito dal Commissario che ha quantificato i debiti Alitalia in 2,3 miliardi di euro ed ha rassicurato che i dipendenti avranno comunque stipendi e tredicesime, anche se forse in ritardo.

Di contro c'è un'offerta CAI pari ad un miliardo per tutta Alitalia che assumerà solo 12.369 dipendenti su 21.200.

Da questi numeri non sembra emergere la possibilità di pagare oltre al suddetto debito anche gli stipendi e tredicesime.

Certo la cassa integrazione, per i 3.250 che ne usufruiranno, con ogni probabilità potrebbe non essere anticipata dall'azienda se previsto nell'accordo sindacale, ma il debito per le competenze di fine rapporto ed il TFR dei 5.581 che verranno mandati a casa senza alcuna tutela sociale resta in capo alla stessa.

Una alternativa però c'è, ma solo in caso di fallimento dell'azienda. Si tratta dell'intervento del fondo di garanzia dell'INPS.

Intanto i 300 milioni del prestito ponte pare li pagherà lo stato. Quindi la collettività.

La fase successiva alla cessione alla CAI

Dopo la cessione a Cai, il commissario dovrà vendere tutto quello che resterà, e cioè una cinquantina di aerei, immobili, partecipazioni, magazzino, motori e altro cercando di ricavare il massimo.

Poi, autorizzato dal tribunale fallimentare, procedere al riparto e alla distribuzione delle risorse utilizzando parecchia attenzione e centellinando le risorse.

Insomma una procedura aziendale intrisa di un senso politico e di "italianità" che è stato alla base di tutta l'operazione portata avanti da una cordata di imprenditori italiani che si sono proposti dopo il fallimento della prima offerta avanzata da AIR FRANCE.

Insomma l'Alitalia è vissuta, a ragione, con un'emozione diversa da qualsiasi altra impresa.