

SEGRETERIA GENERALE

Prot. n. 041/SG/2024

Spett.li

ALITALIA SAI in Amministrazione Straordinaria

amministrazionstraordinaria.pec@gruppo.alitalia.it

MIL - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Trasmissione tramite E-mail PEC a:

MIMIT – Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Fiumicino, 22 luglio 2024

Oggetto: Istanza di proroga CIGS 2024/2025 per il Personale Navigante Alitalia SAI in A.S.

Spett.li Commissari Straordinari, apprendiamo con stupore nella Vostra comunicazione n. Prot. 649/C.S. del 19 luglio 2024 che sono state avviate le procedure di apertura delle procedure di licenziamento collettivo dei Lavoratori in esubero a seguito della revoca dell'autorizzazione all'esercizio di impresa di Alitalia – Sai S.p.A. in A.S. con effetti a decorrere dal 14 gennaio 2024 da parte del Tribunale di Civitavecchia su Vostra istanza del 03 maggio 2024, quindi trasformando la procedura in "liquidatoria" dal 14 gennaio 2024 come da relazione finale ex art. 61 D.lgs. 270/99.

Vi ricordiamo che la Legge Marzano, in particolare, prevede che l'impresa che si trovi nella condizione di "crisi" presa in considerazione dalla legge, possa chiedere al Ministro delle Attività Produttive l'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria, "presentando contestualmente istanza per la dichiarazione di insolvenza". L'art. 2, comma 2 - come modificato dal D.Lgs. 5 gennaio 2015, n. 1 - prevede che "per le imprese operanti nel settore dei servizi pubblici essenziali o che gestiscono almeno un insediamento industriale di interesse strategico nazionale..." l'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria speciale è disposta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro dello Sviluppo Economico al fine di garantire la continuità aziendale e preservare la funzionalità produttiva, per tutte le imprese di interesse strategico in amministrazione straordinaria per le quali sono in corso programmi di riorganizzazione ancora non completati è, invece, disposta la prosecuzione senza soluzione di continuità della cassa integrazione guadagni straordinaria già autorizzata o in corso di autorizzazione.

Inoltre, al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito della CIGS, nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale **per i quali non sia espressamente previsto** il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione sindacale (art. 24), può concludersi con un **accordo di ricollocazione**, cioè un piano di ricollocazione che indichi gli ambiti aziendali e i profili professionali a rischio di esubero (art. 24 bis).

Va segnalata anche l'introduzione dell'**accordo di transizione occupazionale** (art. 22 ter) secondo il quale i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, all'esito del trattamento di CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale, possono richiedere - in deroga al limite di durata complessiva degli ammortizzatori in un quinquennio mobile - un ulteriore periodo trattamento straordinario per un massimo di 12 mesi (non ulteriormente prorogabili) per il recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero. In particolare, in sede di consultazione sindacale, il datore deve definire con accordo sindacale le azioni per la rioccupazione e l'autoimpiego dei lavoratori, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo a fondi interprofessionali.

Inoltre, la L. 30.12.2023 n. 213 (Legge di Bilancio 2024), all'art. 1, c. 172, ha **prorogato al 31.12.2024** la CIGS per cessazione di attività, proroga poi disciplinata dall'Inps con la circolare 5.01.2024, n. 4. La proroga è relativa al trattamento di sostegno al reddito previsto dal "Decreto Genova" di cui all'art. 44, D.L. 109/2018 poi convertito dalla Legge n. 130/2018 con modificazioni.

Le aziende che si trovano a cessare l'attività possono pertanto valutare come procedere, previa opportuna analisi e valutazione, ed utilizzare l'ammortizzatore CIGS facendo attenzione alle seguenti **condizioni**:

- la motivazione deve essere la cessazione dell'attività, cessazione in corso o già avvenuta, totale o di unità locale;
- la gestione degli esuberanti del personale deve essere effettuata considerando prospettive di cessione azienda e riassorbimenti occupazionali;
- la durata massima è 12 mesi, con termine prorogato al 31.12.2024;
- l'accordo deve essere definito in sede Ministeriale, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

C'è da rilevare che nessuna comunicazione di apertura delle procedure di licenziamento collettivo è stata notificata alla scrivente Organizzazione Sindacale.

Tale diritto (garantito dalla costituzione) ci è stato "assolutamente" negato con un apparente intento di escludere ogni possibilità di fare il nostro lavoro.

Detto ciò, vorremmo riportare alcuni contenuti di due provvedimenti giudiziari riguardanti, proprio, il diritto alla informativa sindacale ai sindacati cd. minoritari.

Il primo è il Decreto della Sezione lavoro del Tribunale di Livorno del 31/03/2011 emesso nel procedimento N. 1865 /2010 RG:

In particolare, il Giudice del lavoro di Livorno ha decretato il comportamento antisindacale dell'Amministrazione scolastica per non aver garantito alla ricorrente UNICOBAS il diritto di informazione e consultazione, in ciò negativamente incidendo sulla sua sfera giuridica "e quindi anche sul suo diritto all'immagine e al rispetto della sua funzione, vulnerati dall'altrui inosservanza delle regole che ne garantiscono l'esercizio".

Inoltre, il giudice ha ritenuto del tutto insussistenti le difese della Amministrazione, fondate sulla normativa contrattuale in materia, che limiterebbero ai soli sindacati rappresentativi il diritto all'informazione, nel presupposto che siffatta informativa sia esclusivamente strumentale all'esplicazione delle loro ampie prerogative ai tavoli negoziali, secondo quanto codificato nella legge e nel contratto nazionale (nonché nei dipendenti livelli successivi di contrattazione).

Orbene, il Giudice di Livorno ha puntualizzato (richiamando una copiosa, costante e consolidata giurisprudenza della Corte costituzionale e della Suprema Corte di cassazione) che il diritto all'informazione preventiva e successiva (rectius: diritto alla consultazione) costituisce un diritto autonomo svincolato da quelli concernenti la concertazione e la contrattazione: che, indubbiamente, spettano - queste ultime - solo ai sindacati rappresentativi.

Questo perché il diritto all'informazione (per ciò definito autonomo) , pur essendo propedeutico anche alla contrattazione, è preordinato a rendere effettiva la capacità operativa del sindacato "di divulgare notizie ai propri iscritti, evidentemente interessati a tematiche di tal genere, e se del caso ad intraprendere le iniziative eventualmente occorrenti nell'esercizio della libertà sindacale, oltre che relativamente al controllo dell'esercizio dei poteri datoriali nella gestione dei rapporti di lavoro".

Diversamente si consumerebbe la lesione degli articoli 3 (principio di uguaglianza) e 39 (principio della libertà sindacale), contenente la tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale.

Attenzione, libertà sindacale, di tutti i sindacati, alla stregua del semplice dato sociologico che attribuisce ad un'associazione il carattere sindacale nei luoghi di lavoro.

In altri termini, le già menzionate fonti pubblicistiche assicurano lo sviluppo del sindacato, non necessariamente legato alla sua capacità di stipulare contratti collettivi, sicché esso possa anche dissentire dalle politiche sindacali maggioritarie (Corte costituzionale, sentenza n. 344/88 e Cassazione, n. 13240/09).

Il secondo provvedimento è la Sentenza del Consiglio di Stato, Sez. III, n. 4580 del 09/09/2014: Il caso riguardava una questione tra l'A.S.A.P. (Associazione Sindacale Appartenenti Polizia) e il Ministero dell'Interno per il mancato invio da parte di quest'ultimo di documentazione avente ad oggetto il rapporto di lavoro e le questioni sindacali inerenti ai soci dell'organizzazione sindacale.

In primo luogo, il Consiglio di Stato ha stabilito che: "il diritto alla informazione diretta e tempestiva è funzionale alla necessità di esercitare le funzioni primarie che spettano a qualsiasi sindacato per la tutela dei diritti dei propri iscritti, a prescindere dal concorso alla formazione di contratti nazionali. Non è infatti sufficiente la mera accessibilità degli atti sul sito Internet, dal momento che si mettono i sindacati non maggiormente rappresentativi in condizione di netto svantaggio (anche ai fini della competizione per estendere la partecipazione e concorrere con i sindacati maggiori) rispetto alle associazioni più rappresentative sul piano nazionale quanto all'esercizio di funzioni che spettano necessariamente a qualsiasi sindacato. Il diritto alla informazione in materia è pertanto fondato sull'art. 39 della Costituzione riguardante il diritto di associarsi liberamente in sindacati" .

E, ancora: " Le ragioni già esposte al riguardo della legittimità della richiesta di accesso valgono anche a convalidare la domanda nei termini più generali di accertamento del diritto di informazione del sindacato legittimamente costituito e riconosciuto, ma non in possesso dei requisiti di associazione più rappresentativa sul piano nazionale. Tali ragioni sono ulteriormente rafforzate dalla constatazione che le richieste non riguardano l'esercizio delle competenze contrattuali riservate alle associazioni sindacali più rappresentative e dunque non può considerarsi adeguatamente motivato e quindi legittimo il diniego dell'Amministrazione con il richiamo al diritto di informazione quale disciplinato per le associazioni più rappresentative.";

Inoltre: "il diritto di informazione non può essere plausibilmente negato a qualsiasi sindacato legittimamente costituito e riconosciuto che ne faccia richiesta."

Ma, il Consiglio di Stato si spinge oltre.

In sostanza, ritiene, proprio per fugare ogni dubbio, che nel caso specifico vi è una istanza del Sindacato che può, comunque, essere qualificata come richiesta di accesso agli atti.

Infatti, la domanda formulata da questa organizzazione sindacale va, comunque, considerata come legittima domanda di accesso agli atti, non mancando alcuno dei presupposti sostanziali richiesti dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, che impone alle Amministrazioni Straordinarie (Legge Marzano) di aprire i propri archivi a chiunque abbia un interesse giuridicamente rilevante a visionare determinati documenti in nome dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'attività amministrativa.

Infatti:

- a) la richiesta della documentazione è stata rivolta reiteratamente all'Amministrazione Straordinaria competente;
- b) la domanda proviene da un soggetto pienamente legittimato ad avanzarla (operante su tutto il territorio Nazionale);
- c) tale informazione è detenuta o formata dalla Amministrazione a cui è stata rivolta la richiesta;
- d) la documentazione coincide con quella che rientra nei diritti di informazione delle organizzazioni sindacali;

Ciò dimostra che, anche se dovesse essere ritenuto insussistente (cosa non tanto ovvia stante alle pronunce richiamate sopra) il diritto di ASSOVOLO, comunque la richiesta è sicuramente una normalissima "richiesta di accesso agli atti" cui nessuna Amministrazione può esimersi.

Per cui reiteriamo la richiesta di avere la comunicazione di informazione sindacale e dell'apertura delle procedure di Licenziamento Collettivo dei Lavoratori Alitalia con la relativa istanza di proroga della CIGS nei nuovi termini della procedura "Liquidatoria" che decorre dal 14 gennaio 2024.

Nell'attesa porgiamo i più cordiali saluti.

Fiumicino, 22 luglio 2024



ASSOVOLO - SNAUT

Federazione Nazionale Trasporto Aereo

Il Segretario Generale
Davide CAROVANA