

Cassa Integrazione Alitalia: Lavoratori e Piloti beffati



I lavoratori di Alitalia, in amministrazione straordinaria, sono stati oggetto di un intervento normativo che, con D.L. 146 del 21 ottobre 2021, ne ha definito alcuni aspetti legati al trattamento di integrazione salariale.

E' di particolare interesse l'art.10 di detto decreto che con i suoi 3 commi ha disposto che al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria di cui all'articolo 79, comma 4-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

In base a tale normativa "per i dipendenti dalle aziende commissariate in base al decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria e' equiparata al termine previsto per l'attività del commissario", può essere concesso ai lavoratori dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner in amministrazione straordinaria **per una durata complessiva di 12 mesi**.

Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2022. La proroga dei trattamenti di cui al presente comma è riconosciuta nel limite di 63,5 milioni di euro per l'anno 2022.

Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95269 del 7 aprile 2016, è incrementato di 212,2 milioni di euro per l'anno 2022 destinati all'integrazione del trattamento di cui al comma 1.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 275,7 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

L'articolo 11 comma 1 ha anche introdotto un ulteriore periodo con un limite di 13 settimane di trattamenti di Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) che può essere richiesto dai datori di lavoro che sono costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021 rivolto ai datori di lavoro destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, nonché a quelli che ricorrono alla CIGD.

E' opportuno precisare che per richiedere il nuovo periodo di trattamenti previsto dal "decreto Fiscale", i datori di lavoro devono essere stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti introdotte dall'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (di seguito, anche "decreto Sostegni") e che l'accesso al nuovo periodo di ASO e CIGD di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.



Chi non avrà ottenuto l'autorizzazione di tutte e 28 le settimane indicate dal decreto sostegni (art.10 8 comma 2) non potrà quindi accedere al nuovo periodo di trattamento emergenziale.

Secondo il comma 7 dell'art.10 del D.L. 146 suddetto ai datori di lavoro che ricorrono alle misure di sostegno in parola resta precluso - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (ASO e CIGD) - l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 23 luglio 1991, n. 223 e restano ? altresì ? sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dal comma 8 del medesimo articolo 11.

E' inibita anche ogni facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e sono sospese le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7 della stessa legge n. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma.

Ora l'INPS, con la circolare n. 183 del 10 ottobre 2021 va a meglio precisare quelli che sono gli interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 e quelli relativi all'integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria precisando, in tema di **Trattamento straordinario di integrazione salariale in favore di Alitalia in amministrazione straordinaria, quanto segue.**

TRATTAMENTO SALARIALE DEI LAVORATORI ALITALIA - AMM. STRAORD. -

L'articolo 10 del decreto-legge n. 146/2021 disciplina l'accesso all'intervento di CIGS in favore dei lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria.

In particolare, il comma 1 del medesimo articolo 10 prevede che - al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria di cui all'articolo 79, comma 4-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 - ai lavoratori dipendenti di **Alitalia Sai** e **Alitalia Cityliner** in amministrazione straordinaria possa essere concesso, per una durata complessiva di 12 mesi, il trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2022. Per la proroga dei trattamenti di cui trattasi, sono state stanziare risorse per un importo massimo di 63,5 milioni di euro per l'anno 2022.

Al fine di assicurare l'integrazione del menzionato trattamento di CIGS a carico del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il successivo comma 2 del medesimo articolo 10 prevede altresì l'incremento della dotazione del

medesimo Fondo in misura pari a 212,2 milioni di euro per l'anno 2022.

Con riferimento al trattamento di CIGS introdotto dal suddetto articolo 10, si fa presente che nella procedura "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo codice evento: 161 "proroga Alitalia SAI e Alitalia Cityliner" art. 10 D.L. 146/2021.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "161", con l'emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

In merito al monitoraggio della spesa, si fa presente che, ai fini del rispetto del predetto limite, si terrà conto sia delle integrazioni salariali e della relativa contribuzione figurativa, sia degli ANF, ove spettanti.

L'INGIUSTIZIA DEL TRATTAMENTO LEGATO ALLE NUOVE OFFERTE DI LAVORO PER IL PERSONALE ALITALIA AMM. STRAORD.

Le nuove offerte di lavoro rivolte al personale (che per semplicità chiameremo) "ex Alitalia" sono, per parte del personale, di gran misura inferiore al precedente trattamento economico.

ILLOGICITÀ DEL SISTEMA DI INTEGRAZIONE SALARIALE DEI PILOTI IN PARTICOLARE

Quindi da una parte avremo che chi lavorerà accettando il nuovo impiego sarà costretto a subire un trattamento economico inferiore rispetto a chi, invece, se ne rimane a casa.

Da un punto di vista normativo non sembrano esserci soluzioni, tuttavia appare abbastanza lampante una discrasia del sistema presenta una certa fragilità logica ed una ingiustizia palpabile.

Si pone, come spesso capita, quindi un problema di sospetta incostituzionalità della vigente normativa sempre più esposta a criticità che non possono che essere messe in risalto da chi ha modo di confrontarsi tutti i giorni con un diritto del lavoro sempre più sbilanciato.

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di €250.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ