Airgest S.p.A.
227/15
Protocollo Interno
N. Prot.
del 11/03/2015

In data 9 marzo 2015 tra

AIRGEST – Società di Gestione Aeroporto "Vincenzo Florio" di Trapani Birgi

e

le RSA dell'Aeroporto di Trapani-Birgi, affiancata dalle segreterie provinciali di
FILT – CGIL
FIT – CISL
UILT
UGLTA

È stata sottoscritta la presente intesa, con la quale le parti hanno inteso dare attuazione all'art. G8 del vigente CCNL Gestori aeroportuali

Premessa

Nonostante gli apporti di capitale sin qui garantiti da parte dei soci e mediante i fondi e le linee di credito disponibili, la società Airgest S.p.A. continua a registrare risultati economici d'esercizio in perdita, che solo provvedimenti di natura straordinaria assunti nel corso dell'ultimo anno, e mirati alla efficientizzazione dell'organizzazione produttiva, hanno parzialmente mitigato.

La crisi di sistema in cui Airgest si trova ad operare si traduce per l'azienda in una tendenza alla produzione di debito e ad un sensibile peggioramento del deficit di liquidità registrato negli ultimi esercizi, caratterizzati anche da un contesto normativo regolato da numerose disposizioni a livello nazionale ed internazionale, volte a garantire stringenti adempimenti in materia di sicurezza aeroportuale ed un'estensione degli affidati processi gestionali ed operativi da rivolgersi all'utenza, i quali non trovano uguale e costante remunerazione economica e di cassa nei diversi periodi dell'esercizio operativo.
A tale difficoltà strutturali si aggiunge l'aumento di costo connesso al recente rinnovo del CCNL.

Nonostante il perpetrarsi unitario di prodotto, (senza al contempo gravare sulle condizioni economiche di maggiori carichi di impiego della struttura), la situazione economica-finanziaria della società continua a manifestare, anche a causa di eventi esterni dell'industria del trasporto aereo, certo non addebitabili ad Airgest, notevoli difficoltà a conseguire l'equilibrio economico (come viene preteso dalla normativa nazionale di recente approvata dal Ministero dei Trasporti), in particolare in quella che viene definita "Gestione Caratteristica", in cui vengono a ricadere aggregati di costo su cui è necessario avviare dovute riflessioni di efficientamento.

Le parti concordano dunque sulla necessità di adottare provvedimenti gestionali che mirino alla razionalizzazione ed al contenimento dei costi operativi aziendali, sia essi fissi che variabili, e sulla opportunità di ricercare soluzioni che mirino a garantire, nel tempo, un adeguato proporzionamento dei costi operativi di gestione ai ricavi prodotti, di una politica di gestione improntata all'efficienza ed al costante decremento del costo all'esclusivo fine di potenziare la redditività dell'azienda nel raggiungimento di un equilibrio economico/finanziario che possa consentire l'obbiettivo comune del mantenimento degli attuali livelli occupazionali.

Tale contenimento di costi operativi viene perseguito attraverso processi di mera riorganizzazione interna evitando, per quanto possibile, la dichiarazione di stato

di crisi aziendale che potrebbe comportare ricadute sui livelli occupazionali e sugli attuali standard di trattamento economico/normativo garantiti alle maestranze.

* * *

Parte I – Disposizioni generali

1. Alla luce delle suesposte premesse, e al fine di scongiurare processi di riorganizzazione volti ad una riduzione, temporanea o definitiva, del personale dipendente, le Parti condividono l'opportunità di sperimentare regimi flessibili di orario che possano consentire al Gestore un migliore utilizzo della forza lavoro interna (lavoratori dipendenti), riducendo al contempo i costi sostenuti per la fruizione di forza lavoro esterna (lavoratori in somministrazione).

2. In particolare – visto l'art. G8 del vigente CCNL Gestori Aeroportuali – le parti concordano sull'opportunità di adattare l'orario di lavoro agli andamenti stagionali di attività, attraverso l'introduzione di regimi orari i quali, secondo quanto dispone l'art. 3, comma 3 del D. Lgs. 66/2003, possano consentire una articolazione flessibile delle prestazioni di lavoro nell'arco di un anno.

3. Le parti si danno atto che la suddetta flessibilizzazione temporale delle prestazioni di lavoro avverrà a parità di monte orario annuo e di retribuzione mensile – per come espressamente richiesto dalle OOSS - rispetto alla articolazione dell'orario normale di lavoro così come definito dal punto B.1 dell'Art. G8 (38,5 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni la settimana).

Parte II – Orario multiperiodale

4. ***Periodi di maggiore e minore intensità*** - Nella prospettiva di dare concreta attuazione alle Disposizioni generali di cui alla Parte I, le parti convengono che, ai fini della introduzione del regime di orario multiperiodale vengano individuati due distinti periodi nel corso dell'anno (c.d. periodo "Winter", della durata di cinque mesi, ovvero nov.÷mar.; c.d. periodo "Summer", della durata di sette mesi, ovvero

apr.÷ott.), all'interno dei quali l'orario di lavoro potrà essere differentemente distribuito.

5. ***Modalità e limiti*** - Fermo restando il limite contrattuale delle 38,5 ore settimanali, le parti convengono che la suddetta durata dell'orario di lavoro possa risultare anche da una media plurisettimanale riferita ad un arco temporale di dodici mesi. In tali casi, l'orario di lavoro potrà essere distribuito nel corso dell'anno in considerazione delle esigenze aziendali in maniera tale da non superare comunque le 48 ore settimanali con riferimento al periodo "Summer". La corrispondente riduzione di orario di lavoro nel periodo "Winter" potrà essere fruita, ove possibile, anche attraverso giornate intere, secondo le previsioni del vigente CCNL.

6. ***Articolazione dell'orario*** - In sede di prima applicazione, l'articolazione dell'orario multiperiodale avverrà secondo il prospetto allegato alla presente intesa, di cui costituisce parte integrante. Eventuali modifiche che dovessero rivelarsi opportune saranno mantenute entro i limiti indicati al precedente punto 5 della presente intesa

7. ***Retribuzione mensile*** – L'adozione del regime di orario multiperiodale non influirà sull'importo della retribuzione mensile, la quale rimarrà invariata nel corso dell'anno e parametrata ad un orario di 38,5 ore settimanali, sia nel periodo "Summer" sia nel periodo "Winter".

8. ***Buoni pasto*** – Resta inteso che il personale coinvolto nel regime di orario multiperiodale continuerà a percepire i buoni pasto, indipendentemente dall'orario effettivo di lavoro giornaliero, anche nel corso del periodo "Winter".

9. ***Festività soppresse*** – Si conviene che il recupero parziale delle festività soppresse avverrà attraverso la fruizione di due giornate R.O.L., da collocarsi nel corso del periodo "Summer" solo ad avvenuta verifica, da parte dell'Azienda, di mantenimento dei parametri dimensionali recepiti nel prospetto allegato alla presente intesa. L'attribuzione di ulteriori giornate R.O.L., fino ad un massimo di quattro, potrà essere concordata in sede di verifica della presente intesa, previo accertamento da parte dell'Azienda del raggiungimento di un adeguato livello di produttività, da valutare anche attraverso il riscontro degli effettivi tassi di presenza.

10. ***Disponibilità*** - La differenza oraria tra le ore effettivamente lavorate secondo il prospetto di cui al superiore punto 6 e l'orario settimanale previsto dal vigente CCNL, confluirà in un monte ore individuale di disponibilità dal quale il Gestore potrà attingere – previo preavviso minimo di 48 ore - in considerazione delle esigenze produttive. Ove effettivamente lavorate, le ore di disponibilità verranno considerate e retribuite, in deroga ad ogni clausola pattizia contraria, come ore di lavoro ordinario.

11. ***Lavoratori interessati*** - La modulazione dell'orario di lavoro secondo il regime multiperiodale potrà riguardare anche quote parziali di lavoratori dipendenti da Airgest, con particolare riferimento al personale addetto alle operazioni di assistenza a terra e servizi aeroportuali.

12. ***Riduzione del ricorso alla somministrazione di lavoro*** - In ragione della più efficiente gestione delle risorse stabili interne consentita dal nuovo regime di orario, l'azienda si impegna ad una riduzione del ricorso al lavoro precario (a tempo determinato) ed esterno (somministrato). Nuove assunzioni a tempo indeterminato di quote di personale equivalenti a quelle attualmente utilizzato tramite contratti a termine e di somministrazione lavoro potranno essere effettuate dall'Azienda nei limiti e alle condizioni di cui alla legge 190/2014 (legge di stabilità 2015) e al D. Lgs. 23/2015 (contratto a tutele crescenti).

13. ***Durata e carattere sperimentale dell'intesa*** - La presente intesa ha carattere sperimentale. Eventuali modifiche potranno essere valutate congiuntamente non prima della conclusione del primo ciclo di implementazione del nuovo regime. L'azienda si riserva comunque la possibilità di adattare lo schema di orario allegato in ragione di esigenze impreviste, ovvero in funzione di necessari aggiustamenti migliorativi in corso d'opera, previa comunicazione alle OOSS.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

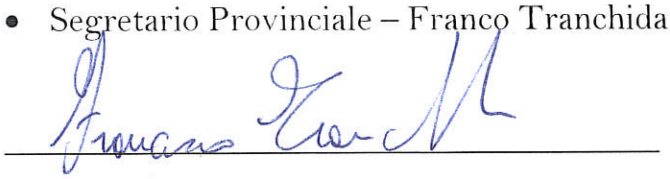
Amministratore Delegato – Vittorio Fanti

Airgest S.p.A.
IL PRESIDENTE
Dott. Salvatore Castiglione

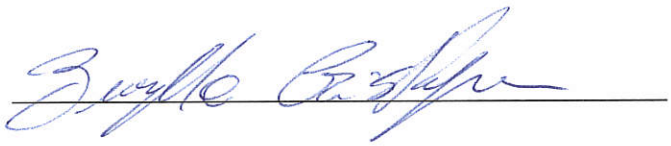
Per le rappresentanze sindacali

FILT – CGIL

- Segretario Provinciale – Franco Tranchida



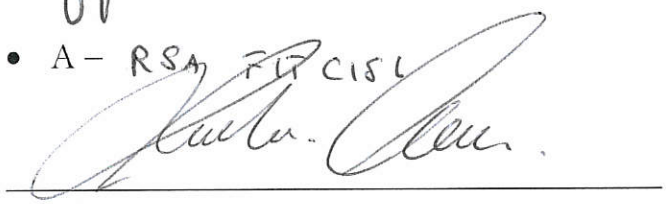
- RSA – Cristoforo Burgarella



FIT – CISL

- Coordinatore Regionale – Manlio Viscardi

- A – RSA FIT CISL



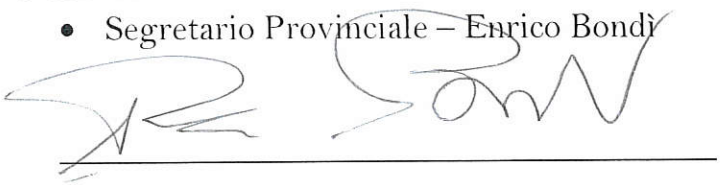
UILT

- Segretario Provinciale – Giuseppe Tumbarello

- RSA – Diego Daidone

UGLTA

- Segretario Provinciale – Enrico Bondì



- RSA – Paolo Sammaritano