



LE DINAMICHE DEL PERSONALE

La gestione delle risorse umane nel 2014 non ha visto particolari interventi strutturali.

Tuttavia nel corso dell'anno, in area Handling, sia in Summer che in Winter si è fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato (stagionali) di nr 10 risorse con contratto full time, di cui 5 operai e 5 impiegati, risorse già utilizzate con contratto part time nel precedente esercizio sfruttando le normative vigenti.

A luglio si è proceduto a dare seguito, secondo il D.Lgs 68/99, all'assunzione a tempo indeterminato Full time di una risorsa in collocamento obbligatorio, ponendo la risorsa in area Servizi Aeroportuali con l'inquadramento di operaio generico.

Al fine di una ottimizzazione e riqualificazione delle risorse, nel corso dell'anno si è dato seguito a strutturare alcune aree per cui le risorse afferenti all'area di riferimento sono state riqualificate a responsabili e 5 risorse a Responsabili-Quadro.

Inoltre, per mantenere alti gli standard di efficienza e qualità si è fatto ricorso all'utilizzo di risorse in somministrazione nelle diverse aree: in Handling con l'incremento dell'operatività in summer, in Amministrazione/Contabilità in sostituzione di una risorsa in maternità, in Igiene Ambiente & SPP, in IT ed in Infrastrutture e Manutenzione per carenza di unità operative.

Al 31 dicembre 2014 il numero complessivo dei dipendenti Airgest risulta pari a 87 unità di cui 10 risorse con contratto a tempo determinato, così suddivise:

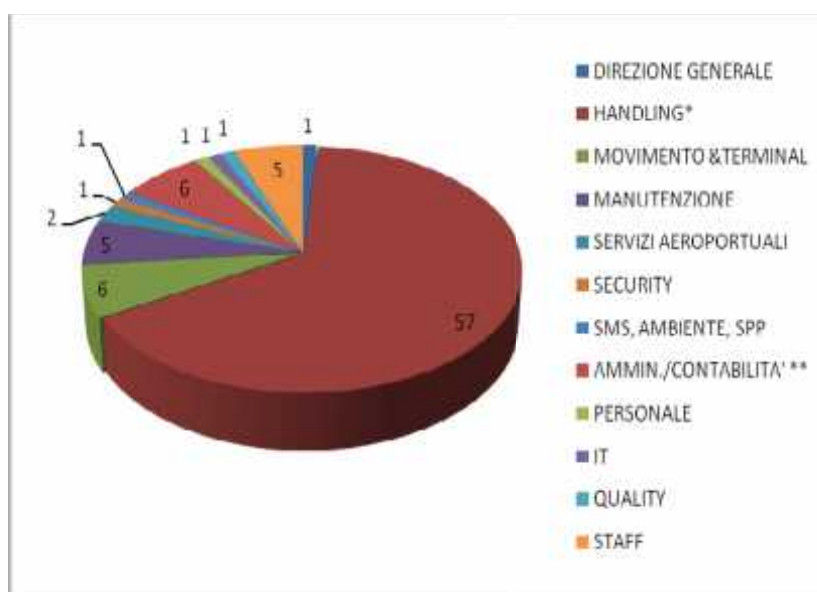
Dipendenti Airgest per grado	
Dirigenti	1
Quadri, Impiegati	50
Tecnici, Operai	36
totale dipendenti	87

di cui:

Composizione	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
CTI	1	5	40	31
CTD			5	5

Distribuzione della Popolazione Airgest SpA al 31 dicembre 2014

DIREZIONE GENERALE	1
HANDLING*	57
MOVIMENTO & TERMINAL	6
MANUTENZIONE	5
SERVIZI AEROPORTUALI	2
SECURITY	1
SMS, AMBIENTE, SPP	1
AMMIN./CONTABILITA' **	6
PERSONALE	1
IT	1
QUALITY	1
STAFF	5
TOTALE POPOLAZIONE AIRGEST	87



* di cui una risorsa in mobilità orizzontale temporanea in sostituzione di una maternità in staff

** di cui 1 risorsa assente per carica istituzionale da luglio 2012

Nel 2014 in ambito gestione delle Risorse umane si segnala inoltre l'attuazione della Procedura Piano Ferie Annuale redatta appositamente per pianificare uno smaltimento controllato dei residui ferie, il cui monte complessivo negli anni era aumentato considerevolmente. La suddetta pianificazione controllata ha permesso il raggiungimento dell'obiettivo iniziale di riduzione del monte ferie, sia ai fini economici sia, soprattutto, nel rispetto della normativa vigente.

In ultimo, ma non per ultimo, si evidenzia che in ottobre del 2014 è stata siglata la Parte Specifica del rinnovo del ccnl Assaeroporti (la parte generale è stata siglata in agosto del 2013), la cui efficacia è stata subordinata all'esito del referendum indetto dalle OOSS che si è tenuto dal 13 al 17 dicembre ed al recepimento dall'Assemblea di Assaeroporti del 18 dicembre 2014. L'effettiva entrata in vigore del ccnl per ovvi motivi logistici ed organizzativi è stata prorogata al 1° gennaio 2015 e viene recepito in ogni parte.

Sebbene nel rinnovo del ccnl non si è tenuto conto della rivalutazione delle retribuzioni per il 2012, 2013 e 2014, è chiaramente evidente l'aumento del costo del lavoro che da esso ne deriva. Nel ccnl di recente approvazione sia nella Parte Generale che nella Parte Specifica si dà maggiore spazio all'aumento ed alla gestione della flessibilità del lavoro, per cui alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro possono essere derogate a livello locale.

Alcuni elementi del nuovo ccnl sono la risoluzione tombale dell'ex art. 23 ccnl 1988, l'inserimento della polizza sanitaria, l'abolizione del pagamento delle ex festività soppresse e la trasformazione delle stesse in giornate ROL, l'aumento dell'orario di lavoro a 38 ore e mezzo settimanali per tutto il personale, l'aumento dei divisori a 173 ed a 26.

Inoltre, nello scenario complessivo in cui ha operato l'azienda, in considerazione delle normative vigenti e conseguentemente all'incremento del costo del lavoro dettato dal rinnovo contrattuale, al fine di ottimizzare ed incrementare gli indici di produttività, nel corso del 2014 è stato costituito un tavolo di lavoro che ha successivamente portato in data 9 marzo 2015 alla sottoscrizione di un'intesa, con carattere sperimentale, tra la società e le RSA dell'aeroporto di Trapani-Birgi, affiancate dalle segreterie provinciali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UGLTA, con le quali le parti hanno inteso dare attuazione all'art G8 del vigente CCNL Gestori Aeroportuali e pertanto prevedendo un impiego orario del personale operativo disegnato sulle oggettive esigenze di produttività, cosiddetto 'multiperiodale' il quale produrrà nel 2015 sensibili risultati in termini di risparmi che si verrebbero a concretizzare sia per un più efficiente impiego delle risorse stabili Airgest, sia per la riduzione del numero delle risorse da integrarsi nel corso del periodo 'estivo' (cd. Summer), per un valore prossimo al 40% di quanto sostenuto nel 2014.

Il risultato raggiunto di cui all'accordo poco sopra citato, è in ogni caso il frutto di un lavoro continuo all'interno del quale tutti i lavoratori e le lavoratrici di questa azienda hanno trovato il migliore modo per esprimere la loro professionalità al meglio e nelle più apprezzabili condizioni possibili. Per questo impegno ad essi tutti deve andare il più sincero ringraziamento da parte di questo consiglio di amministrazione e di tutto il corpo sociale. Ritengo legittimo inoltre per questo cda rivendicare con orgoglio il merito di avere creato in poco tempo le condizioni ideali affinché si affermasse in azienda un progetto di organizzazione e gestione delle Risorse umane tale da consentire di raggiungere il duplice obiettivo delle migliori performance aziendali con la soddisfazione dei lavoratori coinvolti. Oggi possiamo senza dubbio affermare che l'azienda è più autonoma in quanto giorno per giorno consolida la standardizzazione dei processi decisionali ed esecutivi, rendendosi capace di gestire in autonomia ed al meglio sia l'ordinario giornaliero che l'evento straordinario. Siamo certi che i primi ad avvertire l'orgoglio dei risultati raggiunti siano proprio i nostri collaboratori che apprezzeranno in pieno le nuove sfide e le innovazioni di processo, già condivise

da questa governance con il nostro Direttore Generale, e che li vedranno protagonisti già a partire dal tempo in cui si scrive .

