

PROTOCOLLO DI SITO

Alla presenza della società di gestione e della locale direzione Enac, nell'ambito del "ruolo attivo e propositivo - nei limiti della legge e delle competenze loro assegnate - volto ad evitare l'insorgere di eventuali problematiche connesse all'applicazione della clausola sociale da parte degli operatori che operano nell'ambito del sedime aeroportuale", le parti come di seguito indicate:

Per le Aziende:

GH Palermo

Aviapartner Palermo

Per le OO.SS.:

FILT CGIL ed RSA

FILT CISL ed RSA

UILT ed RSA

UGLTA RSA

LEGEA cisal

si sono incontrate per condividere il "Protocollo di sito per lo Scalo di Palermo" applicativo della "clausola sociale" di cui all'art.25 - Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo come recepito dall'art. H37 dello stesso CCNL - Parte Specifica *handlers*, al fine di dettagliarne ulteriormente i meccanismi applicativi, attuando le modifiche ed integrazioni ritenute più coerenti con lo scalo in oggetto e comunque garantendo uniformità ed equità nella regolazione delle reciproche prerogative degli operatori, alla luce dell'esperienza maturata nei processi di *"trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D.Lgs. 18/99"* e giusto il perseguimento dell'obiettivo di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi, e di *"evitare l'insorgere di elementi distorsivi della concorrenza"*.

Quanto sopra premesso, si concorda quanto segue

1 Previo accordo tra Aziende

A tal proposito, si ribadisce come il combinato disposto dell'articolato contrattuale di riferimento, valorizzando la previa "intesa" tra "cedente" e "cessionario" nell'individuazione del numero e dei profili del personale coinvolto nel trasferimento, risponde prioritariamente tanto all'esigenza del mantenimento dell'equilibrio occupazionale (evitando *"l'attivazione di interventi strutturali di gestione degli esuberanti"*) che alla esigenza di scongiurare pratiche *"che producono dumping tra gli stessi operatori"* (artt. H37 - sezione *Handlers* e G4 - sezione *Gestori*): con il che l'eventuale ricorso a specifiche tabelle di dimensionamento della clausola in caso di mancata intesa tra le aziende - come qui disciplinata - realizza pienamente anche l'obiettivo di distogliere gli operatori da ogni pratica elusiva delle specificità

organizzative e delle variegate situazioni di contesto sociale, economico e strutturale dello scalo, ritenute essenziali per l'effettiva e concreta applicabilità dell'istituto.

2 Schede e parametri dimensionali

In caso di mancata intesa tra le Aziende interessate, il dimensionamento avverrà attraverso le allegate schede predefinite che si baseranno su:

- volumi e tipologia dei servizi
- configurazioni AA/MM

[Schede allegate].

In tal caso, le aziende cessante e subentrante individueranno numeri e profili del personale a tempo indeterminato che dovrà essere coinvolto nel passaggio sulla base delle schede allegate al presente verbale, che ne costituiscono parte integrante, le quali sono state elaborate tenendo conto delle specifiche peculiarità del mercato dei servizi di assistenza a terra e dell'organizzazione delle imprese che vi operano, allo scopo di assicurare, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, il diverso impatto delle risorse in ragione delle classi di automobili, della tipologia di servizi richiesti e dell'eventuale impatto sui picchi di traffico, , avuto riguardo agli obiettivi di una migliore tutela sociale e di salvaguardia delle regole del libero mercato e della sicurezza dei servizi espletati. Correttivi e deroghe potranno trovare applicazione, in particolare, in casi di difformità di profili, di mansioni e/o attività tra le Aziende coinvolte nel passaggio. Al fine di garantire la massima congruità in ragione della specificità del caso concreto, la applicazione delle schede verrà attuata sulla base del numero dei movimenti degli ultimi 12 mesi, al netto di cancellazioni strutturali comunicate dal vettore, e potrà comunque tenere conto, per incremento o decremento del 10% rispetto al valore delle schede, dei fattori di seguito indicati:

- a. tipologia qualitativa dei servizi;
- b. distribuzione del traffico nelle fasce orarie, regolarità periodale, etc.;
- c. livello di servizio imposto da regolamentazione aeroportuale.

3 Vettori stagionali

Con riferimento unicamente alle clausole sociali relative a vettori che operano solo voli c.d. stagionali, si prevede un abbattimento forfettario del 15% sui totali ottenuti. Nel caso in cui per effetto del passaggio di personale nella società subentrante si venisse a determinare l'impossibilità di impiego dei lavoratori nel periodo di bassa stagione, in alternativa al passaggio dei lavoratori l'impresa cessante distaccherà all'impresa subentrante, che si assumerà i relativi costi, il personale interessato, calcolato senza l'abbattimento previsto nel presente capoverso, esclusivamente per il periodo di operatività stagionale dei voli della Compagnia interessata.

4 Incidenza % personale tempo determinato/somministrato

Fermo restando che il personale interessato dalla presente procedura è solo il personale assunto a tempo indeterminato, si stabilisce che alla comunicazione di una nuova assegnazione frutto di negoziazione diretta, e/o a seguito di bando di gara, da parte di un vettore, in qualunque forma, l'handler contrattualmente già obbligato con il vettore ha l'onere di notificare ai possibili competitors la consistenza % del personale a tempo determinato, di personale stagionale e dei lavoratori in somministrazione, in termini di percentuale media riscontrata negli ultimi 18 mesi. Tale valore medio deve essere computato in detrazione rispetto al valore originario delle relative schede.

5 Attivazione procedura/tempistica – eventuali operatori terzi

In riferimento all'art. H37 del CCNL, per rendere coerente la tempistica dell'effettivo trasferimento dei servizi, anche nel caso vi fossero presenti attività gestite in comune da handlers certificati sullo scalo e vi fosse passaggio di attività ad un terzo handler certificato: il subentrante nelle attività dovrà procedere all'applicazione della clausola sociale con entrambi i soggetti precedentemente citati per la quota parte delle attività in esame. Inoltre si conviene che la procedura avrà inizio dalla data della formale comunicazione di cambio del fornitore di servizio da parte di uno degli handlers interessati: tale comunicazione andrà indirizzata anche al Gestore ed all'Enac.

6 Soglia minima

Fatti salvi diversi accordi tra impresa cessante e impresa subentrante, nei casi in cui dall'applicazione delle schede derivi l'individuazione complessiva di un numero di risorse inferiore ai 3 FTE, non si procederà all'immediata assunzione da parte del subentrante ma resta inteso che le medesime risorse saranno numericamente valorizzate nell'ambito di ulteriori applicazioni di clausola sociale che dovessero intervenire tra gli stessi operatori, nell'arco di 18 mesi dall'avvio della precedente procedura.

7 Individuazione in concreto dei nominativi da trasferire

Fermo restando quanto indicato nel presente Protocollo, per quanto concerne l'identificazione nominativa del personale, le Aziende, nelle more di un eventuale intervento regolatorio o normativo dovranno procedere, nel rispetto delle intese tra le stesse intervenute e dei requisiti professionali convenuti, alla suddivisione del personale interessato in forza all'operatore del servizio, suddiviso per mansioni, in 3 fasce di età (calcolata alla data del previsto trasferimento di attività così come comunicata all'atto di apertura della procedura di consultazione sindacale) secondo l'articolazione che segue:

1 fascia: fino a 35 anni compiuti

2 fascia: da 35 anni e un giorno sino a 50 anni compiuti

3 fascia: da 50 anni e un giorno.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia d'età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità aziendale di ciascun lavoratore alle dipendenze dell'operatore del servizio, iniziando dalla fascia maggiormente popolata.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite. Nel caso di selezione di un solo lavoratore, l'estrazione dalla relativa fascia -quella più popolata - inizierà in ogni caso dal lavoratore con maggiore anzianità di servizio.

Le liste nominative saranno redatte tenendo conto della anzianità aziendale al momento dell'avvio della procedura.

Per garantire l'equo trasferimento di una quota di part time pari alla percentuale media degli stessi presenti nell'azienda cessante negli ultimi 24 mesi, si conviene di applicare la procedura sopra individuata su due distinte liste di personale differenziando a monte la divisione tra Full Time e Part time.

Qualora, all'interno della stessa fascia di età ci fossero dipendenti con la stessa anzianità di servizio si procederà, nel caso si stiano individuando lavoratori con minore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica minore, mentre, nel caso si stiano individuando lavoratori con maggiore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica maggiore.

Per quanto concerne l'individuazione nominativa delle risorse si conviene di favorire prioritariamente le richieste su base volontaria, rientranti tra le mansioni convenute tra le Aziende, previa concorde valutazione congiunta tra le stesse da effettuarsi prima della redazione delle liste.

Resta comunque inteso che in presenza di personale impiegatizio operativo che da specifiche del cliente viene esclusivamente dedicato ad un operatore, questo dovrà necessariamente transitare al subentrante dovendosi in tal caso effettuare la successiva individuazione nominativa sul restante bacino di personale, secondo le regole di cui sopra.

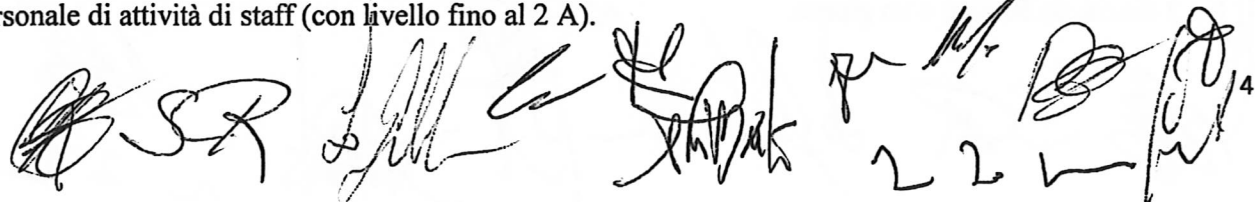
Qualora dall'applicazione al personale dei criteri sopra esposti si determini l'individuazione di personale con parziale idoneità alla mansione attestata dall'operatore cessante o in sede di visita di idoneità, si conviene che detto personale non possa eccedere il 10% del totale dei passaggi previsti.

Le parti convengono che, il cessante potrà aggiungere alle quote raggiunte secondo le stime sopra indicate i seguenti profili da individuarsi tra il personale volontario così come definito nel presente Protocollo:

a. per quote di 20Fte's, sarà aggiunto, a computo del totale previsto, tra i passaggi anche un Fte's fino al livello 2B del CCNL Handling o equivalente nell'ambito del novero complessivo delle risorse definite;

b. Per quote di 30 Fte's, sarà aggiunto, a computo del totale previsto, tra i passaggi anche un Fte's fino al livello 2A del CCNL Handling o equivalente;

c. Per quote di 35 Fte's, sarà aggiunto, a computo del totale previsto, tra i passaggi anche un Fte's personale di attività di staff (con livello fino al 2 A).



8. Visite di idoneità

Il personale coinvolto nel passaggio dovrà risultare idoneo alla mansione a seguito di visita del medico competente. Il personale suddetto dovrà, altresì, essere in possesso delle abilitazioni professionali necessarie per lo svolgimento della mansione specifica nonché del tesserino aeroportuale e/o della patente aeroportuale in corso di validità.

L'azienda cessante metterà a disposizione dell'azienda subentrante tutte le relative certificazioni.

9. Trattamento economico e normativo

Le parti, al fine di evitare dumping e distorsioni retributive occasionate dal passaggio dall'una all'altra azienda definiranno – se necessarie - modalità applicative finalizzate ad una tendenziale salvaguardia e armonizzazione dei preesistenti trattamenti economici strutturali nella prospettiva di evitare particolari penalizzazioni per il lavoratore.

A fronte di ciò, resta inteso che il personale transitato verrà inserito nell'organizzazione del cessionario che, nel rispetto dei livelli contrattuali si avvarrà di ogni possibile applicazione coerente con le previsioni del CCNL come pure di ogni possibile forma di flessibilità oraria prevista dallo stesso CCNL (in particolare art. H4) al fine di contemperare le esigenze di massima tutela occupazionale e reddituale dei lavoratori con quelle della migliore utilizzazione produttiva delle risorse acquisite.

10. Resta inteso che le assunzioni effettuate in applicazione della clausola sociale qui disciplinata, pur realizzandosi tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto, come previsto dall'art 25 Parte generale del presente CCNL, così come ripreso dall'art H37 parte specifica handlers, per esplicita volontà delle parti, sono escluse dall'applicazione dell'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 recante disposizioni in materia di contratto a lavoro indeterminato a tutele crescenti in attuazione della L. 10 dicembre 2014/183 "job Act" coloro i quali sono stati assunti nell'azienda cessante con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anteriormente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto legislativo.

Le Parti si danno atto che le assunzioni realizzate in applicazione della clausola sociale non determinano l'insorgere del diritto di precedenza di cui all'art. 24 commi 1 e 3, all'art 8 comma 6 e 8 del D.Lgs 81/2015 e che comunque sono realizzate in deroga allo stesso considerata la speciale natura di obbligazione in capo ai datori di lavoro che le ha determinate.

Analogamente, la fattispecie qui regolata di assunzione non costituisce conflitto con i diritti di precedenza che si determinano dall'applicazione degli ammortizzatori sociali e da impegni di legge e/o contrattuali (art. 47 comma 6 L. 428/90)

Resta confermata la disciplina contrattuale vigente e le garanzie già ivi previste

11. Cogenza – tutela occupazionale

Le parti sociali sono consapevoli che la definizione delle clausole sopra indicate da svilupparsi, in un compiuto protocollo e l'accettazione da parte dei singoli lavoratori del passaggio è condizione indispensabile per evitare esuberi strutturali.

Le parti condividono che , nei casi non rinvenienti dal presente protocollo, si attiverà congiuntamente un confronto preventivo tra i firmatari del presente accordo e dei possibili attori coinvolti. Il confronto dovrà verificare la corretta applicazione del presente protocollo, garantire la qualità del servizio e la tutela occupazionale.

Il presente Protocollo è stato redatto e condiviso su convocazione della società di gestione e alla presenza della locale direzione Enac, nell'ambito del "ruolo attivo e propositivo" - nei limiti della legge e delle competenze loro assegnate - volto ad evitare l'insorgere di eventuali problematiche connesse all'applicazione della clausola sociale da parte degli operatori che operano nell'ambito del sedime aeroportuale".

GH Palermo

Aviapartner Palermo

GESAP SpA

ENAC

FILT CGIL ed RSA

FILT CGIL ed RSA

FILT CISL ed RSA

UILT ed RSA

UGL ed RSA

LEGEA cisal ed RSA

Santo Russo