

21 DIC. 2010

Verbale di accordo in sede sindacale

018415

Il giorno 15 del mese di dicembre 2010, presso la sede di AdP S.p.A.-Aeroporto di Bari-Palese V.le Enzo Ferrari, si sono incontrati:

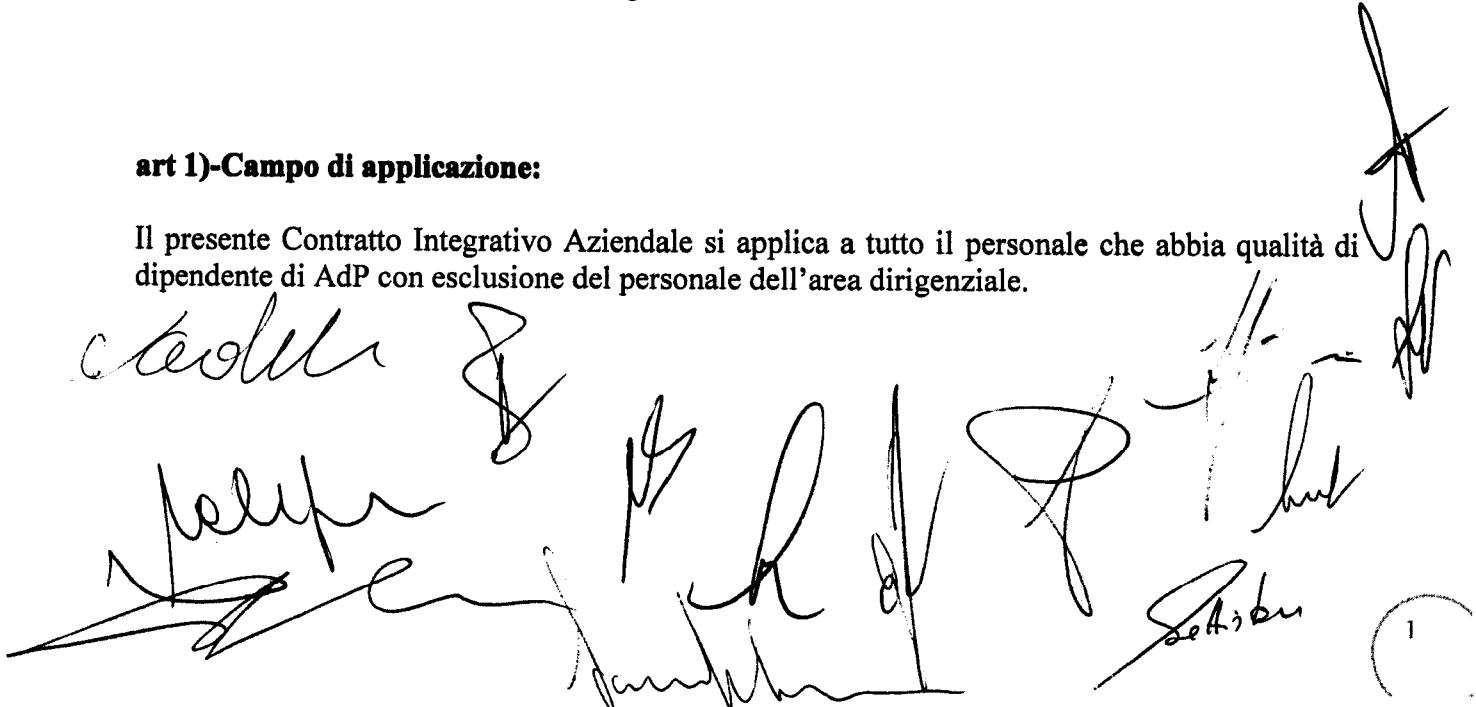
- per la AdP S.p.A. Il dott. Patrizio Summa assistito dal consulente del Lavoro Michele Terrone e dal sig. Pierluigi Gadaleta;
- per la Segreteria Regionale FILT-CGIL-: sig. Luigi Verdoscia;
- per la Segreteria Regionale FIT-CISL-: sig. Antonio Faccini;
- per la Segreteria Regionale UILT- Trasporti-: sig. Alberto Giusto;
- per la Segreteria Regionale UGL-Trasporto Aereo-: sig. Vincenzo Abbrescia;
- per il Comitato Pari Opportunità-: sig.ra Patrizia Negro;
- le Segreterie Provinciali e le RR.SS.AA. di Bari, Brindisi e Foggia.

Oggetto - accordo contratto integrativo a contenuto normativo ed economico – periodo 01/06/2010 – 31/05/2013.

In riferimento alla contrattazione di secondo livello, le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi art.2, comma 1, del D.L. nr. 93/2008 convertito nella Legge 126/2008 (risoluzione nr. 83/E del 17/9/2010 e n. 130/E del 14.12.2010 dell'Agenzia dell'Entrate), la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della azienda, concordati fra le parti. Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività. A tal fine si è sviluppata una articolata fase negoziale nel corso della quale le parti, si sono date atto della reciproca volontà di costruire un contratto integrativo di II livello che risulti, ad un tempo, idoneo ad assicurare al Personale adeguati sviluppi professionali e di carriera, nonché coerente con la imprescindibile esigenza di adeguare ruoli ed operatività ai continui mutati assetti organizzativi di AdP.

art 1)-Campo di applicazione:

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale che abbia qualità di dipendente di AdP con esclusione del personale dell'area dirigenziale.



art.2) premio di risultato.

Agli aventi diritto di cui all'art. 1) del presente verbale la Società riconoscerà un premio di risultato per gli anni 2010-2011-2012 dell'importo annuo lordo di riferimento di Euro 2.250,00 (duemiladuecentocinquanta/00). Detto importo sarà assoggettato alla effettiva indicizzazione ISTAT, in termini di differenza positiva rispetto all'indicizzazione programmata definitiva dal DPEF vigente. L'ammontare dell'importo di euro 2.250,00 è collegato agli indicatori di riferimento secondo la tabella di cui all'art. 23 del presente accordo ed è direttamente proporzionale alla variazione % del Margine Operativo Lordo depurato dai costi per lavoro interinale e facchinaggio, consolidato aziendale desumibile agevolmente dal Conto Economico redatto secondo le normative vigenti e verificato da Società di revisione e certificazione, per cui detto premio sarà incrementato o ridotto nella stessa % di variazione del MOL rispetto all'anno precedente, fermo restando l'importo di Euro 2.250,00 lorde nel caso in cui il MOL non subirà variazioni sia in incremento che in diminuzione.

Per sua natura il presente premio di risultato è considerato retribuzione variabile e, pertanto, non consolidabile ed è concesso al raggiungimento di risultati aziendali, per gli assunti in corso d'anno di riferimento, l'importo del premio di risultato è suddiviso in quote mensili in relazione al servizio effettivo, secondo le norme e le prassi vigenti.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'anticipazione e l'importo di conguaglio saranno erogati in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato nel periodo di riferimento, che abbia svolto attività lavorativa per almeno 3 mesi sarà erogato il premio di risultato in quote mensili in base all'effettivo servizio prestato.

Ai fini del calcolo del premio di risultato sono -unicamente- escluse le malattie che non comportano ricovero ospedaliero ovvero ricovero senza degenza successiva prescritta da struttura pubblica competente.

Le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo di tutti gli Istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta o differita) ed è escluso dal computo del TFR e non concorre a formare la retribuzione per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni. L'azienda corrisponderà a titolo di anticipo un importo forfetario lordo su 12 mensilità pari a Euro 36,11.

La erogazione a conguaglio dell'importo lordo annuo del periodo di riferimento verrà effettuata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio societario. Nella fase di liquidazione, sarà consegnato, allegato al cedolino paga, un prospetto analitico che esplicita la determinazione del premio calcolato.

art.3)-decorrenza e durata:

- Salvo diversa previsione del presente contratto, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal 1 giugno 2010;

Sono fatte salve le materie previste dal C.C.N.L. nazionale e integrativo aziendale che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche, a tal proposito considerando le continue modifiche e/o integrazioni apportate in sede di normative legislative, nonché del continuo evolversi dello scenario volativo sugli scali pugliesi, le parti concordano che la parte normativa ed economica del presente contratto di II livello, fermo restando la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale sarà oggetto di monitoraggio entro il 31 maggio dell'anno di erogazione. L'accordo ha validità fino al 31 maggio 2013 e si rinnova automaticamente di anno in anno se non viene disdetto da una delle Parti per iscritto con il preavviso di almeno 3 mesi;

art.4) principi generali – relazioni sindacali.

1. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra azienda e rappresentanze sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

L'azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e la finalità dell'azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni che assicuri trasparenza e partecipazione, secondo una logica di competenza regionale e territoriale a carattere periodico, che si individua di norma, con cadenza bimestrale ed ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti. Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione, sono convocati dall'azienda, di norma almeno 10 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze. Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. autoconvocazione). L'azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie. Le parti potranno concordare un calendario di riunioni, al fine di permettere una razionale trattazione di vari argomenti, specie quelli fra loro correlati.

Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata dove possibile, oltre l'ora di inizio, anche quella di fine.

Delle sedute non è obbligatorio redigere apposito verbale. La redazione del verbale è obbligatoria solo nel caso della concertazione, il cui esito deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti. La forma scritta è obbligatoria per gli accordi di contrattazione decentrata. Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso. Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale territoriale; le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delegazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda della necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati. Tali commissioni sono composte da nr. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto.

- **Clausola di raffreddamento** – Entro i primi 7 giorni di negoziato limitatamente all'applicazione in sede di contrattazione integrativa, prorogabili su accordo delle parti di altri 7 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione.

- **Interpretazione autentica** – Nei casi in cui sorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole del contratto integrativo, la delegazione trattante si riunisce, su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica.

Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa, l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

A) Livello Regionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sul mercato del lavoro, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sulla contrattazione di II livello parte normativa ed economica congiuntamente al livello territoriale ed R.S.A. sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità e sull'ambiente e salute, congiuntamente alle segreterie territoriali e/o R.S.A.

B) Livello territoriale e R.S.A. di ogni singola unità produttiva è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle singole unità produttive.

art5)- GARANZIA SICUREZZA DEL LAVORO

La sicurezza e l'igiene del lavoratore costituiscono una priorità strategica all'interno dell'azienda anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare tutti i lavoratori che gli utenti dei servizi.

L'azienda, confermando l'attuale politica aziendale migliorerà gli adempimenti previsti dalla vigente normativa secondo le priorità predefinite. Per gli scali pugliesi, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, le rappresentanze sindacali procederanno alle elezioni di n. 2 (due) rappresentanti dei lavoratori della sicurezza, considerando un rappresentante sugli scali di Bari-Foggia ed uno su Brindisi-Grottaglie.

Per ogni rappresentante si prevede il riconoscimento in aggiunta a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 ulteriori 144 ore di permesso retribuito + rimborso spese (viaggio, vitto, albergo);

art. 6)- ORARIO DI LAVORO (ROL)

Resta fermo quanto disciplinato dal vigente C.C.N.L. in tema di orario di lavoro;
Pubblicazione turni di lavoro entro il 23 del mese corrente;

Art.7)- CAMBIO TURNI

In riferimento all'ordine di servizio del 16/03/2004 prot.1159, ove l'azienda vincola ad effettuare la richiesta mensile di cambi turni entro e non oltre il 28 di ogni mese, si conviene di consentire la richiesta fino all'ultimo giorno del mese in corso e la possibilità nel corso del mese successivo di poter effettuare nr.4 volte cambi turno.

Le eventuali altre richieste saranno valutate dal capo Scalo;

Art. 8)- FERIE

Fermo restando le esigenze organizzative, tecniche, produttive e il diritto dei lavoratori di usufruire di un periodo di ferie nell'anno solare non inferiore a 4 settimane, Le parti convengono che la fruizione avverrà con periodi fissi a scalare di anno in anno tenendo conto del 2007 come anno base.

Al fine di armonizzare il godimento delle suddette ferie con le esigenze personali dei lavoratori si conferma l'istituzione di numero sette scaglioni temporali (dal 1° giugno al 15 settembre). Per i periodi rimanenti festivi, ovvero festività natalizie, pasquali etc, etc, per ragioni organizzative, le richieste di ferie dovranno pervenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di inizio del periodo in questione;

Art.9)- TRATTAMENTO ECONOMICO MISSIONI E TRASFERTE

Il lavoratore che si appresta ad intraprendere una missione per attività lavorativa deve compilare il modello predisposto dalla Società in tutte le sue parti, il foglio è individuale pertanto sullo stesso documento deve apparire una sola persona. Il benestare a compiere la missione e alla eventuale concessione di anticipi per le spese deve essere apposto sugli stessi moduli dal direttore generale o suo delegato. Il benestare costituisce autorizzazione, la mancanza del quale non da diritto ad alcun riconoscimento.

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera per esigenze di lavoro la cui distanza da quella di assunzione o da quella di servizio, valutata con l'itinerario più breve in un raggio di 20 Km., dà diritto al solo, rimborso kilometrico, se effettuate con mezzo proprio secondo tabelle e tariffe ACI.

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera per esigenze di lavoro la cui distanza da quella di assunzione o da quella di servizio, valutata oltre 20 Km., dà diritto oltre al rimborso kilometrico, se effettuati con mezzo proprio secondo tabelle e tariffe ACI ai seguenti trattamenti economici:

Colazione - prima delle ore 8.00 pari a €. 4,00.

Pranzo – fasce 13 – 15 pari a €. 35,00

Cena – dopo le 19,00 pari a €.35,00

Trasporto completo + diarie previste dal vigente CCNL

Pernottamento secondo fattura d'albergo max 3 stelle.(salvo eccezioni preventivamente autorizzate dall'azienda)

Il dipendente comandato avrà diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione;

Art.10)- -BUONO PASTO

Si conferma l'attuale sistema di erogazione del ticket restaurant maggiorando il suo valore attuale a **€ 8,00** a totale carico aziendale per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro. Il prolungamento dell'orario normale di lavoro per esigenze di carattere straordinario oltre le 4 ore , danno diritto ad un ulteriore ticket restaurant;

Art.11)- POLIZZA ASSICURATIVA DIPENDENTI

L'Azienda ha già assolto a tale impegno a accendendo una polizza assicurativa per i lavoratori in caso di morte ed invalidità permanente degli stessi, verificatesi durante le prestazioni di lavoro, nei trasferimenti di viaggio da e per l'aeroporto, durante le missioni/trasferte. Viene istituito un sussidio annuale di euro 1000,00 lordi elargibile nel mese di gennaio in favore dei dipendenti con figli diversamente abili:

Art.12)- PREMIO DI ANZIANITA'

Verrà corrisposto un premio, pari ad una mensilità (prima riga busta paga), al raggiungimento del 25esimo anno di anzianità aziendale complessiva, e a due mensilità al raggiungimento del 30esimo anno di anzianità aziendale. L'erogazione sarà anche estesa a tutti coloro che hanno già maturato da tempo le anzianità suddette; Tale istituto rimane consolidato e pertanto avrà valenza anche per i successivi rinnovi.

Art.13)- FIGLI DI DIPENDENTI

In caso di necessità di personale, è previsto la possibilità di assumere, anche senza selezione, purchè in possesso di requisiti, uno dei figli dei dipendenti deceduti o dichiarati inabili al lavoro. L'Azienda si dichiara inoltre disponibile ad istituire borse di studio pari a Euro 1.000,00 per i figli dei dipendenti in servizio che abbiamo conseguito nell'anno il diploma di scuola media superiore con votazione da 80/100 a 100/100 ed euro 2.000,00 per i figli che abbiamo conseguito nell'anno la laurea con votazione da 100 a 110 e lode;

Art.14)- PRESTITO AZIENDALE

Fermo restando gli ordini di servizio attualmente vigenti in materia di prestiti aziendali, la società è disponibile a concedere un prestito a Euro 5.000,00 con dilazione massima di 36 mesi.

L'eventuale nuovo prestito potrà essere concesso dopo 12 mesi dall'estinzione del prestito precedente;

Art.15) – FLESSIBILITÀ

In caso di interruzione della giornata lavorativa per ragioni di salute (certificate da documentazione medica ufficiale), al dipendente che lascia il posto di lavoro, saranno comunque concesse tutte le indennità (mensa, campo, trasporto, giornaliera);

Art. 16) RINNOVO PATENTE COC.

L'azienda garantirà il rimborso per il rinnovo della patente CQC e relative certificazioni di abilitazione professionali dei lavoratori che sono adibiti alla guida dei mezzi di rampa:

Art.17) INDENNITA' DI REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, e la funzionalità in regime di sicurezza. A tale scopo l'azienda erogherà ai lavoratori interessati una "indennità avente natura retributiva pari a Euro 230,00 su 12 mensilità nonché telefono aziendale;

Art.18) PERMESSI RETRIBUITI.

Compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, l'azienda ha facoltà di concedere fino ad un massimo di 96 ore annue solari, non cumulabili, di permessi retribuiti usufruibili nei seguenti casi:

- Nascita di un figlio/adozione/, affidamento;
- Malattia del figlio fino all'età di 12 anni, certificata da Medico Pediatra;
- Concorsi;
- Esami scolastici e ospedalieri;
- Corsi di aggiornamento professionale in materia aeroportuale;
- Grave patologia medica del coniuge e parenti di primo e secondo grado, 30gg non cumulabili con le 96 ore di cui sopra;

Il tutto documentato da Certificazioni e attestati rilasciati dai soggetti competenti;

Art.19) TRASPORTO

In mancanza di un servizio di trasporto a cura dell'azienda dal centro città all'aeroporto a tutti i lavoratori che effettueranno i loro turno di lavoro verrà riconosciuta ad assorbimento dell'attuale indennità di trasporto già prevista dal C.C.N.L. nazionale vigente la somma di Euro **7,00.**;

Art.20) Fondo Previdenza ex art.23 C.C.N.L. 1988

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che ne facciamo richiesta entro il 31 dicembre di ogni anno, possono trasferire l'attuale importo erogato a titolo di fondo di previdenza ex art.23 del C.C.N.L 1988, direttamente al fondo di previdenza complementare (PREVAER);

Art. 21) Previdenza complementare (PREVAER)

Con decorrenza 01/01/2011 il contributo a carico dell'Azienda viene elevato al 2,25%;

Art.22) Pari opportunità.

Fermo restando quanto sancito – parte generale – del vigente C.C.N.L. Le parti anche allo scopo di individuare aree di miglioramento circa le condizioni d'impiego del personale femminile, convengono di attivare sulle materie suddette confronti periodici a livello Regionale con cadenza annuale.

*S. Castelli - per M. S. G. L. S. R. /
S. Bettarini*

Art. 23) Calcolo del Premio di risultato

HANDLING –GESTORE

PARAMETRO	PESO	PERFOMANCES	% RICONOSCIMENTO
Puntualità – Incidenza %	60%	fino a 1,5% da 1,5% a 2%	110% 90%
Produttività - Variazione % (n. pax / n. addetti AdP FTE)	40%	oltre 10% da 1% a 9% 0%	110% 90% 80%

Per quanto riguarda l'Aeroporto di Foggia si applicheranno i risultati conseguiti sull'Aeroporto di Bari.

Per quanto riguarda l'Aeroporto di Grottaglie si applicheranno i risultati conseguiti sull'Aeroporto di Brindisi.

Importo lordo di riferimento	2250,00
con dinamica legata al MOL depurato dai costi del lavoro interinale e facchinaggio ed aggiustato con il parametro di assenteismo individuale X 2	

Tutti i parametri indicati nella Tabella di cui sopra saranno calcolati sull'effettiva operatività degli scali.

Letto, confermato e sottoscritto in nr. 8 pagine alle ore 21.30.

L'Azienda

FILT CGIL
FIT CISL Patrizio Izzo
UIL T Trasporti Gianni Cicali

UGL Trasporto Aereo
Settimanico
TeleSTI

Nota a verbale.

Le Organizzazioni Sindacali manifestano la necessità di rivisitare ed identificare gli attuali inquadramenti contrattuali di nuove figure professionali rivenienti da trasformazioni indotte da processi di riorganizzazione del lavoro. In considerazione di particolari e soggettive situazioni, le Organizzazioni Sindacali potranno formulare richiesta di incontro, avente per oggetto: deroga a quanto stabilito dal vigente C.C.N.L. per il periodo di attestazione di inferiore durata.

FILT CGIL

FIT CISL

UILT Trasporti

UGL Trasporto Aereo