

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 03/05/2017, in Malpensa

t r a

Airport Handling Spa (di seguito, AH)

e

le Segreterie Regionali, Territoriali di

**FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., ~~SIN.PA~~, USB LP, CUB
Trasporti**

le **RSA** di AH

(di seguito, congiuntamente, le **OO.SS.**)

PREMESSO CHE

- S.E.A. S.p.A. (SEA) aveva manifestato alla propria controllata SEA Handling (SEAH) la disponibilità ad assumere, in esito alla procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 (che quest'ultima aveva avviato in data 22/4/2014), parte del personale in esubero, con l'obiettivo di perseguire la piena salvaguardia occupazionale; di tale disponibilità SEAH aveva dato formalmente conto alle Organizzazioni Sindacali coinvolte nell'ambito della citata procedura di mobilità;
- con i Verbali di Accordo, di identico contenuto, separatamente sottoscritti il 4/6/2014 ed il 6/6/2014 (rispettivamente da SEA/FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., SIN.PA e da SEA/USB), come recepiti con integrazioni e modifiche nel Verbale di esame congiunto stipulato in sede ARIFL il 15/7/2014, SEA si è impegnata a formulare una proposta di assunzione, con decorrenza 1/1/2015, a tutto il personale in forza a SEAH alla data del 31/12/2014, così da concorrere a soddisfare un fabbisogno complessivo massimo di organico stimabile in 250 FTE, sostanzialmente rinveniente da quanto previsto dalla L. 125 del 30 ottobre 2013-art. 6, dal Re. UE n. 185 del 2010 e dal Programma Nazionale per la Sicurezza dell'Aviazione Civile;
- il punto 2), terzo capoverso, dei Verbali di Accordo citati al secondo alinea della premessa, recita testualmente: "... le Parti si incontreranno per approfondire, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali, i requisiti professionali connessi alla mansione, i percorsi formativi di qualificazione, gli iter certificativi e quant'altro necessario, al fine di concorrere al soddisfacimento di un fabbisogno di organico complessivo stimabile in 250 FTE"; il quarto capoverso del medesimo punto 2) recita inoltre testualmente:

"Qualora il personale in forza a SEA Handling alla data del 31/12/2014, come indicato nell'elenco nominativo fornito da SEA Handling, risultasse inferiore a detta entità" (250 FTE), "le Parti daranno corso ad un approfondimento congiunto finalizzato ad individuare tempi, modalità e criteri di scelta preventivi per il futuro assorbimento di personale proveniente da Airport Handling, che indicativamente ripercorreranno l'esperienza di SEAH/AH (anzianità aziendale di sede per figura professionale)";

- SEA ha comunicato ad AH che:

- con Verbale di Accordo del 9/12/2014, SEA e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., SIN.PA, USB L.P., unitamente alle RSU/RSA, hanno compiutamente definito modalità e criteri per l'assunzione in SEA di tutto il personale in forza a SEAH alla data del 31/12/2014 e che l'entità di detto personale, in esito anche al processo di incentivazione all'esodo attivato da SEAH, corrisponde a n. 141 FTE;

- con Verbale di Accordo del 4/05/2015 (*Accordo SEA/OO.SS.*), SEA e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., SIN.PA, USB L.P., unitamente alle RSU/RSA, hanno compiutamente definito i requisiti professionali connessi alla mansione, i percorsi formativi di qualificazione, gli iter certificativi, nonché condizioni, contenuti, modalità e tempistica per l'inserimento in SEA di un numero massimo di 109 FTE attualmente alle dipendenze di AH, rinvenienti dalla differenza tra il fabbisogno iniziale di n. 250 FTE dichiarato da SEA ed i n. 141 FTE di SEAH assunti da SEA in data 1/1/2015, esaurendo, in tal modo, il bacino delle 250 fte di cui al terzo alinea della premessa;

- con verbale di accordo del 22/07/2016 (di seguito "*Accordo Quadro Di Progetto*"), SEA e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., unitamente alla RSU hanno definito di sottoporre al personale in forza ad Airport Handling per un numero massimo di 40 FTE (di cui n.17 a Linate e n.23 a Malpensa) una proposta di inserimento in SEA secondo i termini e le condizioni ivi definite. Tale percorso di inserimento è da considerarsi, sotto ogni profilo, del tutto autonomo rispetto a quello definito con il verbale di accordo del 4/5/2015 di cui al precedente alinea

- nel fare propri, per quanto di competenza, i contenuti tutti dell'*Accordo Quadro Di Progetto*, AH ha a sua volta effettuato una valutazione delle proprie specifiche esigenze tecnico organizzative, con particolare riguardo alla consistenza degli organici delle diverse figure professionali, al mix di competenze del personale appartenente alla medesima figura professionale, nonché agli impatti operativi e commerciali collegati alla effettiva possibilità di reperimento - in tempi compatibili con le necessità di servizio - di soluzioni gestionali e organizzative compensative. All'esito di detta valutazione, AH ha conseguentemente manifestato l'esigenza di preservare, in modo particolare, le figure professionali con inquadramento impiegatizio al livello 1 e quelle con categoria giuridica di quadro;

- le OO.SS. hanno ribadito la necessità di definire criteri di scelta con cui individuare il personale potenzialmente interessato dall'offerta di inserimento in SEA, in grado di contemperare le esigenze tecnico organizzative di AH

con la richiesta delle medesime OO.SS. di coinvolgere nel processo di inserimento tutte le figure professionali di AH, dando anche valenza al principio di adesione su base volontaria, nell'ambito della graduatoria definita;

- con il Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna, AH e le OO.SS. intendono compiutamente dare corso – per quanto di rispettiva competenza - alle specifiche intese di cui all'*Accordo quadro di progetto* - allegato E, punto 2 terzo alinea, definendo criteri, modalità e tempistica per l'inserimento in SEA di un numero massimo di 40 FTE in qualità di Guardia Particolare Giurata, attualmente alle dipendenze di AH;

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) La premessa forma parte integrante del presente accordo.
- 2) Le Parti condividono che l'individuazione del contingente di personale, distinto per scalo e per profilo professionale, idoneo a soddisfare l'entità numerica di cui all' *Accordo Quadro Di Progetto* pari a massimo 40 fte (d'ora in poi "*contingente standard complessivo*"), di cui 17 FTE a Linate e 23 FTE a Malpensa (d'ora in poi "*contingente standard di scalo*"), sia ispirata ai seguenti criteri:
 - a. perseguire, per quanto compatibile, l'obiettivo di un equilibrato concorso di tutte le figure professionali all'offerta di inserimento in SEA;
 - b. tenere conto delle esigenze tecnico organizzative manifestate da AH, come descritte al quinto alinea della premessa;
 - c. includere il criterio della maggiore anzianità di servizio per scalo e per profilo professionale, cristallizzata alla data dei Verbali di Accordo, di identico contenuto, separatamente sottoscritti il 4/6/2014 ed il 6/6/2014 (rispettivamente da SEA/FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., SIN.PA e da SEA/USB) - come recepiti con integrazioni e modifiche nel Verbale di esame congiunto stipulato in sede ARIFL il 15/7/2014 - nonché del Verbale di Accordo tra AH e OO.SS (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S., SIN.PA, USB L.P.); ai fini del presente accordo, in caso di parità di anzianità di servizio dovrà essere considerato criterio di priorità la maggiore anzianità anagrafica;
 - d. prevedere l'adesione su base volontaria alla proposta di inserimento in SEA nell'ambito della graduatoria definita.
- 3) In coerenza con quanto precede:
 - a. i contingenti di personale, distinti per scalo di appartenenza e per profilo professionale ("*contingenti standard per profilo*"), cui sarà

formulata una proposta di inserimento in SEA con le modalità ed alle condizioni di cui all'Accordo Quadro di Progetto, risultano essere quelli indicati nell'Allegato 1) che forma parte integrante del presente Verbale di Accordo. Tali *contingenti standard per profilo* sono stati definiti, in coerenza con quanto previsto dal precedente punto 2a), come segue:

- i. assegnando a ciascun profilo professionale di scalo 1 FTE;
- ii. allocando la differenza *tra il contingente standard di scalo* e il contingente allocato secondo il processo di cui al precedente alinea, in proporzione alle rispettive consistenze di organico, nelle percentuali riportate nell'Allegato 1 al Verbale d'Accordo tra AH ed OO.SS. del 5/5/2015.
- iii. allocando, infine, l'eventuale rimanenza, al primo profilo professionale – ordinato secondo la rispettiva consistenza di organico alla data del 4/6/2014 in modo decrescente - non destinatario di FTE aggiuntivi oltre al primo di cui al par. i) che precede.

b. Sarà definita preliminarmente la *lista generale di lavoratori* che includerà tutto il personale di AH ad eccezione:

- del personale che alla data del presente accordo è inquadrato al primo livello impiegatizio o con categoria giuridica quadro;
- di coloro che, in attuazione di precedenti accordi sindacali (V.A. SEA/OO.SS. del 09/12/2014 e V.A. AH/OO.SS. del 05/05/2015), siano già stati avviati all'iter formativo e certificativo per la mansione di GPG in SEA e che:
 - siano già stati interessati da precedenti cessioni di contratto a SEA e che, per qualsivoglia motivo, non abbiano ottenuto le abilitazioni formative specifiche e/o il decreto prefettizio previsti per lo svolgimento della mansione di GPG;
 - non abbiano superato i test psico-attitudinali.

La *lista generale dei lavoratori* sarà preliminarmente suddivisa per scalo e per profilo professionale e sarà poi ordinata ("*graduatoria generale di scalo*") per anzianità aziendale decrescente (ad una anzianità aziendale maggiore corrisponde una posizione più elevata). A parziale deroga del precedente capoverso, i lavoratori che, in attuazione di precedenti accordi sindacali (V.A. SEA/OO.SS. del 09/12/2014 e V.A. AH/OO.SS. del 05/05/2015), siano già stati destinatari di una proposta di riqualificazione professionale come Guardia Particolare Giurata in SEA e che abbiano declinato la proposta ovvero che la abbiano accettata manifestando successivamente la propria indisponibilità a proseguire il percorso di riqualificazione, saranno inclusi nella *graduatoria generale* di scalo in

ogni caso con priorità inferiore a tutti i lavoratori del rispettivo bacino professionale.

- c. Dalla *graduatoria generale di scalo* riferita a ciascun profilo professionale, saranno quindi selezionati i lavoratori ("lavoratori candidati") con posizione più elevata, sommando il valore in termini di FTE associato ad ogni lavoratore così individuato fino a concorrenza del *contingente standard per profilo professionale* definito in allegato 1). Ai fini del meccanismo di conversione Headcount / FTE, si farà riferimento alla relativa tabella riportata in allegato 1) al Verbale di Accordo del 5/5/2015.

I *contingenti standard* (complessivo, di scalo e per profilo professionale), saranno considerati saturi al raggiungimento del valore che, eventualmente arrotondato (all'unità superiore se la parte decimale è superiore a 0.5), corrisponde al contingente definito.

- d. Qualora la somma delle FTE corrispondenti ai *lavoratori candidati* per ciascun profilo professionale determinasse un valore:

- inferiore al *contingente standard di scalo* in allegato 1), le rimanenze saranno coperte integrando i *lavoratori candidati* con il lavoratore incluso nella *graduatoria generale* di scalo con maggiore anzianità aziendale, a prescindere dal profilo professionale e non applicando la parziale deroga di cui al punto 3b. che precede.
- superiore al *contingente standard di scalo* in allegato 1), le eccedenze saranno gestite escludendo dai *lavoratori candidati*, fatti salvi i *nominativi individuati* ai sensi del precedente punto 3.a.i), il *lavoratore candidato* con minore anzianità aziendale a livello di scalo, a prescindere dal profilo professionale.

Nel caso la somma delle FTE corrispondenti ai *lavoratori candidati* i in applicazione del processo di cui sopra sul singolo scalo, portasse ad un valore complessivo (somma di Linate e di Malpensa):

- superiore al *contingente standard complessivo*, si procederà alla decurtazione dei *lavoratori candidati* dello scalo che presenta scostamento maggiore (in termini assoluti) rispetto al proprio *contingente standard* e, in caso di equivalenza tra i due scali, alla decurtazione dei *lavoratori candidati* dello scalo di Linate, secondo i principi di cui al precedente punto 3.d alinea secondo.
- inferiore al *contingente standard complessivo*, si procederà alla integrazione dei *lavoratori candidati* dello scalo che presenta scostamento maggiore (in termini assoluti) rispetto al proprio

contingente standard e, in caso di equivalenza tra i due scali, alla integrazione dei *lavoratori candidati* dello scalo di Malpensa, secondo i criteri previsti al presente punto 3.d alinea primo.

In allegato 2 si riporta un esempio di applicazione del predetto criterio.

- 4) Ai *lavoratori candidati*, SEA illustrerà i contenuti della proposta di cessione del contratto da AH a SEA, i cui termini e condizioni sono definiti dall'*Accordo Quadro Di Progetto*.

I lavoratori candidati che accetteranno tale proposta saranno avviati, in costanza di rapporto di lavoro con AH, ai test di idoneità psico-fisica e attitudinale (che si svolgeranno al di fuori dell'orario di lavoro, secondo la programmazione definita da SEA), il cui superamento costituisce, ai sensi del richiamato *Accordo Quadro Di Progetto*, condizione preliminare per la stipula della cessione del contratto di lavoro da AH a SEA, ex art. 1406 cod. civ., nei termini, alle condizioni e secondo le formalità stabiliti nell'*Accordo Quadro Di Progetto*.

Analogamente, la sottoscrizione, nelle forme di cui agli artt. 410/411 C.P.C., di idoneo verbale di conciliazione con SEA costituirà condizione sospensiva dell'efficacia della cessione di contratto di cui sopra.

Si precisa che l'efficacia di tale cessione sarà, inoltre, sottoposta a condizione risolutiva consistente nel superamento dei test formativi previsti da ENAC e al rilascio del decreto prefettizio.

- 5) Fatto salvo il tassativo rispetto del contingente massimo di 40 FTE che sarà inserito in SEA e fatti salvi i criteri ed il processo di individuazione dei *lavoratori candidati*, SEA ha manifestato l'esigenza di ottimizzare il processo di svolgimento dei test psico-fisici e attitudinali in previsione del possibile mancato superamento degli stessi da parte di alcuni lavoratori. A tal fine sarà individuato, per ciascun profilo professionale di scalo, un contingente di personale appartenente alla *graduatoria generale* ma non qualificato tra i *lavoratori candidati* che sarà comunque avviato ai test fisici e psico-attitudinali; tale contingente sarà costituito da un numero di lavoratori compreso tra 1 e 5,

Le Parti condividono, inoltre, che l'identificazione del personale ai sensi del presente punto sarà unicamente ed esclusivamente funzionale alle finalità del presente accordo e che essa non costituisce in alcun modo titolo per un futuro trattamento di miglior favore da parte di SEA o di AH.

- 6) Le cessioni di contratto ex art. 1406 cc. avranno la seguente decorrenza e articolazione:

- entro il 30/06/2017, indicativamente per n. 20 FTE;
- entro il 31/10/2017, indicativamente per n. 20 FTE;

L'inserimento di questa seconda tranches di lavoratori non potrà in ogni caso essere posticipato a data successiva al 30/12/2017.

L'allocazione del personale nelle diverse tranches è a discrezione di AH.

7) Resta inteso che:

- Qualora emergessero condizioni ostative e/o rinunce tali da impedire il raggiungimento del *contingente standard per profilo professionale*, si procederà alla relativa redistribuzione applicando il criterio di cui al punto 8) che segue.
- Qualora si verificasse la condizione risolutiva costituita dal mancato superamento dell'iter formativo/certificativo alle dipendenze di SEA, la cessione del contratto dovrà ritenersi priva di efficacia, con conseguente ripristino, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro alle dipendenze di AH, alle condizioni normative, retributive, operative e inquadramentali in essere il giorno antecedente la data di decorrenza della cessione del contratto a SEA (computando l'anzianità di servizio nel frattempo maturata nonché le relative spettanze).

8) Al fine di conseguire l'obiettivo di cedere da AH a SEA un numero massimo di 40 FTE, le Parti hanno condiviso un criterio per reintegrare il contingente di personale presente nella graduatoria, al verificarsi delle condizioni di cui al precedente punto.

Tale criterio, che sarà applicato per scalo, prevede quanto segue:

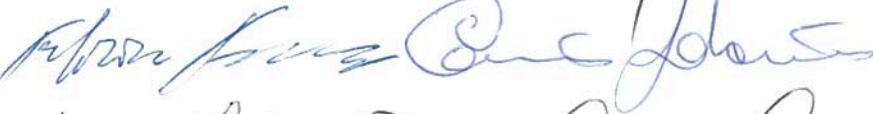
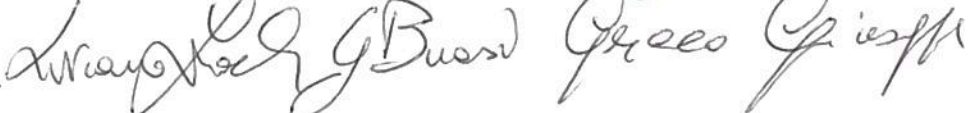
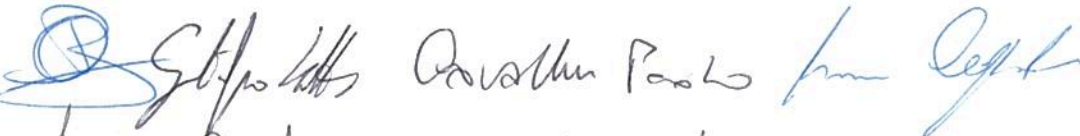
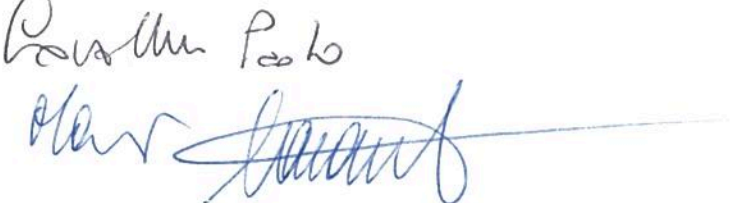
- al personale subentrerà un equivalente contingente di dipendenti, in termini di FTE, secondo il seguente ordine di priorità:
 - i. personale del medesimo profilo professionale, sulla base della graduatoria generale per profilo e per scalo di cui al precedente punto 3b, fino ad esaurimento;
 - ii. altro personale sulla base dell'anzianità di servizio per scalo, a prescindere dal profilo professionale.

Al personale di cui al presente punto sarà sottoposta una proposta di cessione del contratto di lavoro da AH a SEA, secondo il contenuto del precedente punto 4).

9) A fronte dell'esodo di figure professionali verso SEA derivato dallo svolgimento del processo oggetto di questo Accordo, AH, tenuto conto delle proprie esigenze tecnico-operative e delle condizioni economiche e di mercato si impegna - unitamente alle OO.SS - a valutarne il reintegro, attraverso processi di mobilità orizzontale e verticale. Tale processo non troverà applicazione con riferimento alle funzioni di staff ed ai profili professionali con responsabilità gestionale all'interno della struttura operativa.

10) Per quanto non specificamente disciplinato dalla presente intesa, si fa espresso rinvio al *Verbale di Accordo Quadro di Progetto* relativamente agli aspetti inerenti tale materia.

Letto, confermato, sottoscritto.

AIRPORT HANDLING 
FILT-CGIL 
FIT-CISL 
UILT-UIL 
UGL T.A. 
FLAI T.S. 
~~SIN.PA~~
USB L.P. 
CUB Trasporti 
RSA 

ALLEGATO 1) al Verbale di Accordo del 03/05/2017

SEDIME	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE FTE	
Linate	AGENTI RAMPA	1	4,00%
	AMMINISTRATIVI	1	3,00%
	CCS/WB	1	4,00%
	CIL BAGS	1	5,00%
	CIL PEGASO	1	4,00%
	L&F	1	4,00%
	OUA BAGS	2	17,00%
	OUA CS	2	18,00%
	REG IMB / FAST TRACK	3	24,00%
	RIT	2	6,00%
	TEAM LEADER	2	11,00%
Linate Totale		17	100%
Malpensa	AGENTI RAMPA	2	8,00%
	AMMINISTRATIVI	1	4,00%
	CCS/WB	1	4,00%
	CIL BAGS	1	2,00%
	CIL PEGASO	1	2,00%
	DOCUMENTARISTA	1	2,00%
	L&F	1	4,00%
	OUA BAGS	2	6,00%
	OUA CS	5	39,00%
	REG IMB / FAST TRACK	3	18,00%
	RIT BHS + CS	1	2,00%
	RIT COORD. VOLI	1	2,00%
	RIT PAX	1	2,00%
	TEAM LEADER	2	5,00%
Malpensa Totale		23	100%
Totale complessivo		40	

W
MS
A

⊗

⊗

FA

⊗
⊗
⊗
⊗
KC

⊗
⊗
⊗

⊗
⊗
⊗
⊗
⊗

⊗

ALLEGATO 2) al Verbale di Accordo del 03/05/2017

Esempio 1a) due scali arrotondati per difetto – decurtazione:

somma fte Linate = 17.4 → il valore arrotondato = 17

somma fte MXP = 23.4 → valore arrotondato = 23

somma totale fte = 40.8 → valore arrotondato = 41 → decurtare scalo con scostamento fte maggiore e, a parità, Linate

Esempio 1b) due scali arrotondati per difetto – nessuna decurtazione

somma fte Linate = 17.2 → il valore arrotondato = 17

somma fte MXP = 23.2 → valore arrotondato = 23

somma totale fte = 40.4 → valore arrotondato = 40 → nessuna decurtazione

Esempio 2a) due scali arrotondati per eccesso – integrazione:

somma fte Linate = 16.6 → il valore arrotondato = 17

somma fte MXP = 22.6 → valore arrotondato = 23

somma totale fte = 39.2 → valore arrotondato = 39 → integrare scalo con scostamento fte maggiore e, a parità, MXP.

Esempio 2b) due scali arrotondati per eccesso – nessuna integrazione:

somma fte Linate = 16.8 → il valore arrotondato = 17

somma fte MXP = 22.8 → valore arrotondato = 23

somma totale fte = 39.6 → valore arrotondato = 40 → nessuna integrazione