

VERBALE DI ACCORDO QUADRO DI PROGETTO

Addì 22/7/2016 in Linate

tra

SEA Spa (di seguito, SEA)

e

le Segreterie Regionali, Territoriali di
FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A., FLAI T.S unitamente alla **RSU** di SEA (di seguito,
congiuntamente, le OO.SS.)

PREMESSO CHE

1. nel corso di una serie di incontri svoltisi nei mesi di maggio e giugno 2016, SEA ha illustrato alle OO.SS. lo scenario competitivo di medio periodo, i cui principali elementi di riferimento sono rappresentati da:

- prosecuzione e rafforzamento a livello europeo del trend di crescita del modello *low cost* nel breve-medio raggio, con sostanziale concentrazione in due operatori, il cui potere contrattuale nei confronti degli aeroporti europei sta raggiungendo livelli di estrema significatività;
- conseguente elevata competizione tra aeroporti per attrarre le basi operative dei vettori *low cost*, giocata non solo sul potenziale traffico della *catchment area*, ma anche sul *mix* qualità/prezzo degli scali (infrastrutture flessibili così da rispondere contemporaneamente agli imperativi di efficienza richiesti dai vettori *low cost* e a quelli di qualità richiesti da vettori di lungo raggio; livelli di servizio elevati; costi aeroportuali competitivi);
- tensione sulla marginalità degli aeroporti (non sempre legata alla crescita del traffico) e, di conseguenza, sui principali fattori di competitività (investimenti in infrastrutture ed in *marketing aviation*);
- persistente centralità di Malpensa nel Cargo, terzo aeroporto europeo per crescita dei volumi nel triennio 2012/2014, tra i pochi aeroporti idonei a servire tutte le tipologie di clienti;

nonostante i notevoli sforzi compiuti negli ultimi anni nella difesa dei parametri di efficienza, persistente tensione sui parametri di produttività del lavoro di SEA rispetto ai principali aeroporti europei di riferimento. In controtendenza rispetto all'andamento di Gruppo, l'organico di SEA è cresciuto negli ultimi anni sostanzialmente per l'assorbimento di personale dalle attività di *handling* e per l'*insourcing* di attività, iniziative ascrivibili a operazioni di salvaguardia occupazionale in una fase aziendale

caratterizzata da significativo ricorso alla CIGS (SEA registra + 500 *headcount* a dicembre 2015 rispetto a luglio 2008; dall'anno 2005 si sono verificati oltre 1.350 passaggi infragruppo di *headcount* da SEA Handling a SEA);

2. rispetto a questi punti di attenzione, con l'obiettivo di ridurre il *gap* di marginalità che la separa dagli operatori aeroportuali identificati come *benchmark*, SEA intende:

- concentrare le proprie risorse investendo in *marketing aviation*, in infrastrutture commerciali *non aviation*, in infrastrutture tecniche aeroportuali, in qualità percepita, nonché nella sicurezza e nella formazione delle proprie persone (circa 100.000 ore nel 2015),
- implementare una strategia di forte focalizzazione sull'efficienza nei costi operativi e sulla produttività;

3. con riferimento a quest'ultimo obiettivo SEA ha comunicato alle OO.SS. di avere unilateralmente implementato un progetto di razionalizzazione della struttura operativa sia di *line* che di *staff* da realizzarsi nel periodo 2016/2020, basato su oltre sessanta iniziative di razionalizzazione aventi impatto sull'organico per n. 402 FTEs, con quattro driver principali di intervento:

- introduzione di innovazioni tecnologiche/infrastrutturali atte in particolare a migliorare la qualità del servizio;
- modifiche al perimetro aziendale, attraverso dismissioni di attività con redditività negativa;
- modifiche al perimetro aziendale, attraverso *outsourcing* di attività che richiedono modelli di gestione più performanti in termini di efficienza, qualità e redditività;
- micro efficientamenti organizzativi/gestionali;

4. SEA ha inoltre dichiarato alle OO.SS. la sussistenza di un ulteriore fabbisogno organici in area *security*, così confermando la persistente inclusione della specifica attività nel perimetro aziendale. Detto fabbisogno, conseguenza della finalizzazione del processo di cui alla L. 125 del 30 ottobre 2013 -art. 6, al Reg. UE n. 185/2010 ed al Programma Nazionale per la Sicurezza dell'Aviazione Civile, dovrà essere soddisfatto prioritariamente mediante riqualificazione professionale di personale proveniente da attività interessate da cambio di perimetro e da altri possibili efficientamenti di cui al precedente punto 3 ed, a seguire, da assunzioni, con ciò anche favorendo l'avvio di un processo di rinnovamento del *mix* generazionale;

5. SEA intende perseguire il progetto di razionalizzazione della struttura operativa confermando la propria disponibilità a intraprendere un percorso di relazioni industriali di lungo periodo, che fissi da subito nella cornice di un Accordo Quadro di Progetto giuridicamente vincolante per le Parti contraenti, obiettivi, tempistica, principi ispiratori e strumenti, lasciando a successive intese tecniche di dettaglio la concreta fase di esecuzione degli accordi intervenuti,

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) La premessa forma parte integrante della presente intesa.
- 2) Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo Quadro di Progetto, le Parti si pongono l'obiettivo di gestire le ricadute occupazionali del progetto di razionalizzazione della struttura operativa di cui al punto 3) della premessa (n. 402 FTEs), attraverso cinque iniziative-guida di intervento, ispirate ai principi della salvaguardia occupazionale e della mitigazione degli impatti sociali conseguenti:

- processo di riqualificazione professionale per il personale interessato da modifiche di perimetro;
- processo di riqualificazione professionale su base volontaria riservato al personale di staff;
- piano di incentivazione all'esodo su base volontaria indirizzato alla totalità del personale, come compiutamente identificato al successivo paragrafo 6), espressamente subordinato a valutazione discrezionale di SEA inerente la compatibilità della richiesta individuale rispetto alle esigenze dell'azienda;
- stipula di un "patto generazionale" idoneo a consentire la collocazione in pensione anticipata o di vecchiaia (all'apertura della prima finestra pensionistica utile) del personale in possesso dei requisiti di legge, con contestuali assunzioni di giovani nell'orizzonte di piano;
- assunzione di personale a saturazione del fabbisogno incrementale di organico in area security.

3) Modifiche di perimetro

3.1. Attività di biglietteria

Entro la data del 31/1/2017 SEA procederà alla dismissione della attività di biglietteria esercita presso gli scali di Malpensa e Linate.

L'unità organizzativa Biglietteria occupa alla data odierna n. 55 hdc (n. 51 FTEs).

Al personale di biglietteria saranno sottoposte tre opzioni gestionali alternative:

- i) incentivo all'esodo su base volontaria (nella misura e condizioni indicate in Allegato A), riconosciuto all'esito di una procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991 e di uno specifico provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, nei cui confronti il lavoratore abbia espressamente manifestato acquiescenza mediante sottoscrizione di un verbale di accordo individuale contenente impegno a formalizzare, successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, idoneo atto ex artt. 410/411 c.p.c. di irrevocabile rinuncia all'impugnazione, al pagamento dell'indennità di preavviso non lavorato, nonché a qualsiasi pretesa comunque derivante dal rapporto di lavoro risolto;
- ii) riqualificazione professionale in attività di security aeroportuale presso la medesima sede di lavoro, con attribuzione della qualifica di Guardia Particolare Giurata.

Per la puntuale definizione dei requisiti di accesso alla qualifica conseguenti allo specifico processo di riqualificazione di cui al presente paragrafo 3.1, dei relativi *iter* di inserimento, attività formativa, trattamento economico e normativo, nonché per le modalità di gestione dei casi di mancato conseguimento/certificazione dei requisiti necessari allo svolgimento delle mansioni, si rinvia all'Allegato B;

iii) riqualificazione professionale presso la medesima sede di lavoro in attività di *Addetto Front Line*, nuova figura professionale la cui costituzione viene condivisa dalle Parti unicamente al fine di agevolare la salvaguardia occupazionale del personale interessato dalle modifiche di perimetro di cui al presente paragrafo 3.1.

Per la puntuale definizione dei requisiti di accesso alla figura professionale conseguenti allo specifico processo di riqualificazione di cui al presente paragrafo 3.1, dei relativi *iter* di inserimento, trattamento economico e normativo, si rinvia all'Allegato B.

Ferma restando la facoltà di opzione di cui al punto i), la riqualificazione del personale con inquadramento superiore al livello 3/3A e del personale in possesso dei requisiti per l'iscrizione negli elenchi di cui alla Legge 68/99, potrà anche essere realizzata da SEA in altre aree organizzative, in mansioni di pari livello, con ciò espressamente derogando a quanto previsto dai precedenti punti ii) e iii).

Modalità di esercizio delle opzioni

Il personale di biglietteria dovrà formalizzare a SEA l'opzione prescelta entro e non oltre la data del 30/9/2016, mediante dichiarazione sottoscritta dall'interessato su apposito modulo.

In assenza di opzione verrà attivato il processo di riqualificazione in attività di security aeroportuale di cui al precedente punto ii). Detto processo potrà essere realizzato coinvolgendo con gradualità il personale interessato.

L'accesso del personale di biglietteria al processo di riqualificazione di cui ai precedenti punti ii) e iii) deve intendersi comunque subordinato alla preventiva formalizzazione di idoneo verbale di conciliazione ex artt. 410/411 c.p.c. che preveda l'accettazione della posizione di destinazione, degli eventuali *iter* inquadramentali, del trattamento economico e normativo, nonché dell'eventuale percorso di ricollocazione in caso di non idoneità alla mansione.

Resta fin d'ora inteso tra le Parti che in considerazione della prevista dismissione dell'attività di biglietteria e della sottoposizione da parte di SEA di specifiche opzioni di mitigazione dell'impatto sociale del provvedimento, la mancata sottoscrizione, entro il 30/11/2016, del verbale di conciliazione propedeutico all'avvio del percorso di riqualificazione - comportando l'impossibilità di individuare soluzioni di salvaguardia occupazionale - determinerà conseguentemente la risoluzione del rapporto di lavoro, da esercitarsi a cura di SEA nell'ambito della procedura di cui al successivo paragrafo 6), ultimo periodo.

3.2 Attività di gestione operativa dei parcheggi

Entro la data del 31/1/2017 SEA procederà all'*outsourcing* dell'attività di gestione operativa dei parcheggi di Malpensa e Linate.

L'unità organizzativa Parking Operations occupa, alla data odierna, n. 38 hdc (n. 37,8 FTEs) .

Al personale di cui al presente punto 3.2 saranno sottoposte quattro opzioni gestionali alternative:

- CL
- a) incentivo all'esodo su base volontaria (nella misura e condizioni indicate in Allegato A) riconosciuto all'esito di una procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991 e di uno specifico provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, nei cui confronti il lavoratore abbia espressamente manifestato acquiescenza mediante sottoscrizione di un verbale di accordo individuale contenente impegno a formalizzare, successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, idoneo atto ex artt. 410/411 c.p.c. di irrevocabile rinuncia all'impugnazione, al pagamento dell'indennità di preavviso non lavorato, nonché a qualsiasi pretesa comunque derivante dal rapporto di lavoro risolto;
- b) riqualificazione professionale in attività di security aeroportuale presso la medesima sede di lavoro, con attribuzione della qualifica di Guardia Particolare Giurata. Per la puntuale definizione dei requisiti di accesso alla qualifica conseguenti allo specifico processo di riqualificazione di cui al presente paragrafo 3.2, dei relativi iter di inserimento, attività formativa, trattamento economico e normativo, nonché per le modalità di gestione dei casi di mancato conseguimento/certificazione dei requisiti necessari allo svolgimento della mansione, si rinvia all'Allegato B;
- c) limitatamente al personale di livello 3/3A, riqualificazione professionale presso la medesima sede di lavoro in attività di *Addetto Front Line*, secondo i contenuti del precedente paragrafo 3.1.iii;
- B
- d) ricollocazione su base volontaria presso l'*outsourcer*, mediante cessione di contratto ex art. 1406 cc., secondo condizioni e modalità definite in Allegato C. La presente opzione, esercitabile da parte di massimo n. 5 lavoratori, individuati attribuendo priorità al criterio della maggiore anzianità aziendale, comporta il contestuale riconoscimento da parte di SEA di un incentivo all'esodo nella misura e alle condizioni indicate in Allegato C, subordinato a espressa manifestazione di acquiescenza dell'interessato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con SEA e a specifica rinuncia a qualsiasi pretesa comunque derivante dal rapporto di lavoro risolto, mediante formalizzazione ex artt. 410/411 c.p.c. di idoneo atto.
- DS

Ferma restando la facoltà di opzione di cui al punto a), la riqualificazione del personale in possesso dei requisiti per l'iscrizione negli elenchi di cui alla Legge 68/99 potrà anche essere realizzata da SEA in altre aree organizzative, in mansioni di pari livello, con ciò espressamente derogando a quanto previsto dai precedenti punti b) e c).

1299

Modalità di esercizio delle opzioni

Il personale dovrà formalizzare a SEA l'opzione prescelta entro e non oltre la data del 30/9/2016, mediante dichiarazione sottoscritta dall'interessato su apposito modulo.

In assenza di opzione verrà attivato il processo di riqualificazione in attività di *security* aeroportuale di cui al precedente punto b). Detto processo potrà essere realizzato coinvolgendo con gradualità il personale interessato.

L'accesso del personale afferente la gestione operativa dei parcheggi al processo di riqualificazione di cui ai precedenti punti b) e c) deve intendersi comunque subordinato alla preventiva formalizzazione di idoneo verbale di conciliazione ex artt. 410/411 c.p.c. che preveda l'accettazione della posizione di destinazione, dei relativi trattamenti economico e normativo, nonché dell'eventuale percorso di ricollocazione in caso di non idoneità alla mansione.

Resta fin d'ora inteso tra le Parti che in considerazione della prevista dismissione dell'attività di gestione operativa dei parcheggi e della sottoposizione di specifiche opzioni di mitigazione dell'impatto sociale del provvedimento, la mancata sottoscrizione, entro il 30/11/2016, del verbale di conciliazione propedeutico all'avvio del percorso di riqualificazione - comportando l'impossibilità di individuare soluzioni di salvaguardia occupazionale - determinerà conseguentemente la risoluzione del rapporto di lavoro, da esercitarsi a cura di SEA nell'ambito della procedura di cui al successivo paragrafo 6), ultimo periodo.

4) Accesso ai trattamenti di pensione anticipata/vecchiaia

SEA procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del personale che maturi i requisiti di legge per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico entro il 31/08/2023, escludendo espressamente la concorrenza di qualsivoglia requisito volontaristico/di consensualità.

A questi fini le Parti si impegnano a sottoscrivere, nell'ambito di una specifica procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/91, un accordo ex art. 4, comma 5, che individui quale specifico criterio di scelta ex art. 5, comma 1, l'apertura, al termine del periodo di preavviso contrattuale, senza soluzione di continuità, della prima finestra pensionistica utile al conseguimento del diritto ai trattamenti di pensione anticipata o di pensione di vecchiaia. Detta procedura di mobilità sarà attivata nel corso del mese di gennaio 2018 e dovrà essere perfezionata entro la fine del mese di febbraio 2018, attribuendo a SEA la facoltà di recesso entro e non oltre la data del 31/01/2023.

Al fine di dare applicazione a quanto precede, è fatto espresso obbligo a tutto il personale con data di nascita anteriore al 31/12/1963 di sottoporre a SEA, entro e non oltre il 31/10/2016, idonea documentazione dell'INPS (preferibilmente mod. EcoCert) attestante la data prevista di apertura della prima finestra pensionistica. I lavoratori potranno a tal fine farsi assistere dai patronati a cui conferiranno mandato. Resta inteso che tale prescrizione a carico dei lavoratori non limiterà in alcun modo la facoltà di SEA di intimare la risoluzione del rapporto di lavoro, sulla base di dati diversamente disponibili. Resta inoltre inteso che le OO.SS. si impegnano a farsi parte attiva in questo processo di verifica.

L'indennità di mancato preavviso concorrerà al raggiungimento dei requisiti di cui sopra. Conseguentemente la risoluzione del rapporto di lavoro precederà la data di apertura della prima finestra pensionistica, in misura corrispondente al periodo di preavviso.

Nei confronti dei lavoratori destinatari del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, che manifestino acquiescenza alla risoluzione del rapporto di lavoro mediante formalizzazione, ex artt. 410/411 c.p.c., di idoneo atto di irrevocabile rinuncia ad impugnare in qualsivoglia sede il provvedimento di recesso, nonché di specifica rinuncia a qualsiasi pretesa comunque derivante dal rapporto di lavoro risolto, SEA riconoscerà, all'espresso titolo di incentivo all'esodo, un importo aggiuntivo alle attribuzioni patrimoniali dovute ai sensi di Legge o di Contratto, secondo quanto definito in Allegato D.

Identico importo sarà riconosciuto allo stesso titolo e alle medesime condizioni ai lavoratori aventi le caratteristiche di cui al primo comma del presente par. 4), che, mediante specifica richiesta avanzata a SEA entro la data del 31/12/2017, optino per la risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991, con un anticipo di massimo ventiquattro mesi (maggiorato del periodo di preavviso) rispetto all'apertura della prima finestra pensionistica utile.

Per questa specifica fattispecie la risoluzione del rapporto di lavoro non potrà essere anteriore alla data del 01/03/2018.

5) Processo di riqualificazione professionale su base volontaria riservato a personale di staff

Con l'obiettivo di concorrere alla gestione delle ricadute occupazionali del piano di razionalizzazione della struttura operativa citato in premessa, le Parti convengono di varare un progetto sperimentale di riqualificazione professionale su base volontaria indirizzato in ambito *security* (secondo l'iter di riqualificazione per Guardia Particolare Giurata di cui all'Allegato B par. B.1.2), rivolto ad un massimo di 20 lavoratori, svolgenti attività di carattere amministrativo, in possesso dei requisiti di cui all'Allegato B, par. B.1.1. In presenza di istanze rispondenti ai requisiti richiesti, comunque eccedenti rispetto alle disponibilità dichiarate, prevarrà il criterio della maggiore anzianità aziendale.

Il progetto prevede la possibilità di scelta tra due proposte alternative di riqualificazione, con opzione da esercitarsi entro e non oltre il 31/12/2016.

Opzione 1)

- Mantenimento orario full time/part time in essere, con riposo settimanale/assenza di prestazione nei giorni di sabato e domenica e con nastro orario giornaliero compreso tra le ore 9.00 e le ore 17.00.
- Riconoscimento dell'indennità turni prevista dalla contrattazione nazionale, come integrata da quella aziendale.
- Iter di inserimento – condizioni economiche e normative, come definite (per quanto qui non diversamente specificato) in Allegato B, par. B.1.2.

Opzione 2) – Solo per lavoratori full time

- Conversione del rapporto di lavoro da full time a part time, con tipologia verticale a scorrimento (8 ore giorno x 3 gg) o orizzontale (5 ore giorno x 5 gg.).

- Assenza di prestazione nei giorni di sabato e domenica e nastro orario di prestazione giornaliera di lavoro compresa tra le ore 9.00 e le ore 17.00.
- Riconoscimento della indennità turni prevista dalla contrattazione nazionale, come integrata da quella aziendale.
- Iter di inserimento – condizioni economiche e normative come definite (per quanto qui non diversamente specificato) in Allegato B, par. B.1.2., con la precisazione per cui l'importo a titolo di una tantum sarà determinato avendo a riferimento l'ultima retribuzione full-time percepita.

6) Incentivo all'esodo su base volontaria

SEA varerà un piano di incentivazione all'esodo su base volontaria, da realizzarsi nell'ambito di una specifica procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ex L. 223/1991.

Trattasi di iniziativa rivolta alla generalità della popolazione aziendale degli operai, impiegati e quadri, con esclusione del personale addetto ad attività di biglietteria e di gestione operativa parcheggi, in quanto destinatario di specifica iniziativa di incentivazione all'esodo.

Con riferimento alla categoria di cui al paragrafo 4, l'iniziativa potrà riguardare un numero massimo di 10 lavoratori. Nel caso in cui le richieste provenienti da personale avente le caratteristiche di cui al paragrafo 4) – che dovranno essere presentate per iscritto a SEA entro il 31/10/2016 - eccedano tale disponibilità, prevarrà il criterio dello stato di salute, dando priorità ai lavoratori affetti da malattia professionale o in possesso di certificazione di invalidità. In presenza di istanze rispondenti ai requisiti richiesti, comunque eccedenti rispetto alle disponibilità dichiarate, prevarrà il criterio della maggiore anzianità anagrafica.

Il piano di incentivazione interesserà un numero contingentato di posti disponibili, risultante dalla differenza tra a) l'entità delle ricadute occupazionali conseguenti al progetto di razionalizzazione della struttura operativa (402 FTEs) e b) il numero di addetti di biglietteria/addetti di gestione operativa parcheggi/personale di staff interessato da riqualificazione professionale, c) il numero di addetti di gestione operativa parcheggi che abbiano aderito allo specifico progetto di cessione del contratto presso l'outsourcer, d) il numero di addetti in possesso dei requisiti di legge per il conseguimento del diritto al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia entro il 31/08/2023 (con l'eccezione delle 10 unità di cui sopra).

Il piano sarà implementato in sequenza, come segue:

- pre-adesione del lavoratore con modalità telematica (a decorrere dal c.d. click day, preventivamente comunicato da SEA);
- espressa riserva di SEA al fine di una valutazione discrezionale inerente la compatibilità della richiesta individuale rispetto alle esigenze dell'Azienda;
- adesione mediante manifestazione di acquiescenza da parte del lavoratore interessato dal provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, con sottoscrizione di verbale di accordo individuale contenente impegno a formalizzare, successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, idoneo atto ex artt. 410/411 c.p.c. di irrevocabile rinuncia

all'impugnazione, al pagamento dell'indennità di preavviso non lavorato, nonché a qualsiasi pretesa comunque derivante dal rapporto di lavoro risolto;

- riconoscimento a valle della sottoscrizione del verbale di accordo individuale di cui al precedente alinea, di un importo all'espresso titolo di incentivo all'esodo, aggiuntivo alle attribuzioni patrimoniali dovute ai sensi di Legge o di Contratto, diversamente modulato in ragione della data di risoluzione del rapporto di lavoro, secondo quanto definito in allegato A.

Ove le adesioni – compatibili con le suddette esigenze aziendali - superassero il numero contingentato di posti disponibili, SEA procederà ad effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro dando precedenza ai lavoratori secondo la graduatoria tracciata dal c.d. click day.

Le Parti convengono che ai fini tecnico – procedurali e tenuto conto del nesso logico-funzionale esistente tra le diverse iniziative di cui al presente accordo, le opzioni gestionali di cui ai paragrafi 3.1 i), 3.2 a) e 6), nonché le previsioni di cui ai paragrafi 3.1 ultimo comma e 3.2 ultimo comma, saranno ricondotte nell'ambito di una unica procedura di licenziamento collettivo ex 223/91, da attivarsi nel corso del mese di novembre 2016 e da perfezionarsi entro la fine del mese di dicembre 2016, che attribuisca a SEA la facoltà di recesso entro e non oltre la data del 15/12/2017. Resta inteso che ferma restando l'entità dei posti disponibili calcolata secondo il meccanismo indicato nel quarto comma del presente paragrafo 6), detta procedura di licenziamento collettivo sarà attivata per un contingente di personale eccedente, stante l'indisponibilità a quella data di talune delle informazioni di cui al medesimo comma.

7) Assunzioni

Al fine di soddisfare l'esigenza manifestata in area *security* (cfr. punto 4) della Premessa), le Parti convengono di procedere nel corso del biennio 2017/2018 ad assunzioni di personale per la parte risultante dalla differenza tra a) le risultanze del processo di riqualificazione di cui ai precedenti paragrafi 3.1, 3.2 e 5, e b) il fabbisogno di personale indicato in Allegato E), cui si fa rinvio per la complessiva disciplina di dettaglio.

Inoltre, in stretta connessione con la previsione di cui al paragrafo 4 della presente intesa, con l'obiettivo di dare avvio ad un processo di rinnovamento del *mix* generazionale, SEA assume l'impegno di realizzare (nell'arco temporale interessato dal processo di cui al precedente paragrafo 4) un piano di assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro full time, per un contingente pari a 1/3 del personale coinvolto nell'iniziativa di collocazione in trattamento di quiescenza.

8) Premio di Risultato

Le Parti convengono di istituire a decorrere dalla summer season 2017 un Premio di Risultato (PDR) avente le caratteristiche di cui alla L. 208/2015 (art. 1, commi 182 e ss.) e al Decreto del Ministero del Lavoro del 25/3/2016.

La costruzione del premio di risultato dovrà, a pena di decadenza, ispirarsi ai seguenti criteri:

- attivazione espressamente subordinata a condizioni di redditività dell'Azienda;

- importo di ammontare variabile, non predeterminabile, nè consolidabile, definito quindi a consuntivo, con corresponsione legata a incrementi di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza, concretamente misurabili e verificabili su base semestrale/annua;
- importo parzialmente costituito da risorse economiche aggiuntive a carico di SEA;
- importo riproporzionato in ragione della presenza e della natura a part time del rapporto di lavoro;
- liquidazione su base semestrale/annuale, eventualmente con meccanismo di anticipo/saldo, anche con strumenti di flexible benefits.

Le Parti si impegnano a sottoscrivere entro la data del 30/4/2017 una specifica intesa istitutiva del PDR valevole per il triennio 2017/2019.

- 9) Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo le Parti si impegnano a perfezionare le procedure di legge, le intese tecniche previste da dette procedure, nonché ogni altro adempimento cui il Verbale di Accordo Quadro di Progetto faccia rinvio, nel rispetto della tempistica ivi indicata.

Letto, confermato, sottoscritto.

SEA SpA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT-UIL

UGL T.A.

FLAI T.S.

RSU

ALLEGATO A – INCENTIVO ALL'ESODO SU BASE VOLONTARIA

A1) Personale addetto ad attività di biglietteria/gestione operativa parcheggi (paragrafi 3.1.i) e 3.2.a) del Verbale di Accordo di Progetto

Il piano di incentivazione all'esodo prevede, ad integrazione di quanto specificato nel Verbale di Accordo di Progetto, le seguenti condizioni:

- risoluzione del rapporto di lavoro in data individuata da SEA e comunque entro e non oltre il 28/2/2017;
- misura dell'incentivo all'esodo fissata in 35 mensilità, determinate secondo il criterio di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, avendo come riferimento la retribuzione di luglio 2016. Detto importo non potrà in ogni caso eccedere una cifra pari a 4 volte il limite di cui alla L. 208/2015 (art. 1, comma 186).

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'importo riconosciuto a titolo di incentivo subirà una decurtazione in presenza di giornate di assenza per malattia superiori a 5, verificatesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo di Progetto. La misura della decurtazione viene stabilita nel triplo della retribuzione giornaliera spettante in giornata di malattia. Sono esclusi dal computo dei giorni di malattia le assenze imputabili a ricovero ospedaliero ovvero a gravi patologie o condizioni invalidanti, debitamente certificate.

A2) Personale di cui al Paragrafo 6) del Verbale di Accordo di Progetto

Il piano di incentivazione all'esodo prevede, ad integrazione di quanto specificato nel Verbale di Accordo di Progetto, le seguenti condizioni:

- risoluzione del rapporto di lavoro a decorrere dal 16/1/2017 ed entro e non oltre il 15/12/2017;
- misura dell'incentivo all'esodo determinata secondo il criterio di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso (avendo come riferimento la retribuzione di luglio 2016) e diversamente modulata in ragione della data di risoluzione del rapporto di lavoro:
 - n. 35 mensilità, in presenza di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta entro il 31/1/2017;
 - n. 28 mensilità in presenza di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta entro il 30/6/2017;
 - n. 20 mensilità, in presenza di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta entro il 15/12/2017.

Detto importo non potrà in ogni caso eccedere una cifra pari a 4 volte il limite di cui alla L. 208/2015 (art. 1, comma 186).

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'importo riconosciuto a titolo di incentivo subirà una decurtazione in presenza di giornate di assenza per malattia superiori a 5, verificatesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo di Progetto. La misura della decurtazione viene stabilita nel triplo della retribuzione giornaliera spettante in giornata di malattia. Sono esclusi dal computo dei giorni di malattia le assenze imputabili a ricovero ospedaliero ovvero a gravi patologie o condizioni invalidanti, debitamente certificate.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- Top right: A large, stylized signature.
- Middle right: A signature that appears to be "Pelle".
- Center: A signature that appears to be "CS".
- Below center: A signature that appears to be "RA".
- Bottom right: A signature that appears to be "LZ 99".
- Bottom center: A signature that appears to be "H".
- Bottom left: A signature that appears to be "ACB".
- Bottom center: A signature that appears to be "Ar. P...".
- Bottom right: A signature that appears to be "D".
- Bottom right: A signature that appears to be "G".

ALLEGATO B – RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

B.1) ACCESSO ALLA QUALIFICA DI GUARDIA PARTICOLARE GIURATA

B.1.1. REQUISITI DI INSERIMENTO E RELATIVE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO

Il conseguimento della qualifica di Guardia Particolare Giurata (tra le cui mansioni si ricordano, in via esemplificativa e non esaustiva: screening delle persone, dei bagagli a mano, di oggetti trasportati e del bagaglio da stiva, di posta e materiale del vettore aereo, delle provviste di bordo e delle forniture per l'aeroporto; ispezioni di veicoli; controllo accessi aeroporto, sorveglianza e pattugliamento; assistenza ai passeggeri nell'utilizzo di dispositivi di accesso/uscita alle/dalle aree sterili e/o di verifica della documentazione necessaria) presuppone, in sequenza:

- la formalizzazione del verbale di conciliazione di cui ai paragrafi 3.1 e 3.2 – Modalità di esercizio delle opzioni;
- il possesso di specifici requisiti a) fisici e b) psico-attitudinali, da verificare mediante accertamenti sanitari e test;
- Il rilascio di apposita certificazione Enac, a valle di specifico iter formativo;
- il rilascio di apposito Decreto Prefettizio.

Al fine di accertare il possesso di tali requisiti - che il personale interessato deve possedere al momento dei test/verifiche appositamente previsti ai fini del relativo accertamento - SEA si riserva di definire un calendario di attività - anche presso Enti Esterni - stabilito in ragione delle esigenze tecniche e di ottimizzare il processo. Resta inteso che la verifica dei requisiti fisici e psico attitudinali, in quanto propedeutica all'inserimento nel percorso di riqualificazione, sarà effettuata in costanza di svolgimento della mansione di provenienza.

L'assenza o il rifiuto di eseguire un test nelle date previste ovvero, nel caso dell'accertamento sanitario tossicologico, l'oggettiva impossibilità di esecuzione dell'esame per cause non imputabili a SEA, equivalgono a mancato possesso dei requisiti di inserimento, così come il mancato superamento dell'esame Enac e/o il mancato rilascio del decreto Prefettizio.

Con riferimento al personale per il quale, per ragioni tuttora persistenti, sia già stata constatata da SEA l'impossibilità di essere assegnato alla qualifica di Guardia Particolare Giurata, sarà considerata - ai fini delle condizioni di ricollocazione di cui ai successivi paragrafi - la causa di inidoneità a suo tempo constatata.

B.1.2. PROCESSO DI INSERIMENTO - CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE

Il processo di inserimento, avviato a valle del superamento dei test fisici e psico-attitudinali di cui sopra, risulta così articolato:

- inserimento con qualifica di Guardia Particolare Giurata, categoria giuridica impiegatizia, livello 6; in fase di inserimento l'attività prevista è essenzialmente di tipo formativo (con

impegno indicativamente dal lunedì al venerdì di ciascuna settimana, con orario giornaliero compreso tra le ore 8.30/9.00 e le ore 16.30/17.00) e include attività accessorie e di affiancamento funzionali anche alla conoscenza della geografia aeroportuale;

- riconoscimento di un elemento retributivo denominato "assegno assorbibile" (che sarà fatto oggetto di assorbimento, fino a concorrenza, in caso di acquisizione di livello superiore), nel quale confluirà un importo corrispondente al differenziale retributivo, nella quota riconducibile all'eventuale differenza tra livello di assegnazione e livello inquadramentale di provenienza e all'indennità maneggio denaro, ove precedentemente percepita;

- previo superamento degli esami ENAC e emissione Decreto Prefettizio, è previsto:

- il riconoscimento del livello 5 di attestazione a decorrere dal mese successivo alla emissione del Decreto Prefettizio;
- il riconoscimento del livello 4 di attestazione finale, decorsi ulteriori 8 mesi;
- il riconoscimento degli assegni professionali previsti per la mansione, secondo le tempistiche previste dalla contrattazione integrativa di SEA;
- il riconoscimento di un importo una tantum (comprensivo delle incidenze sugli istituti retributivi tutti indiretti e differiti, ivi compreso il TFR) determinato secondo il criterio dell'indennità di mancato preavviso, pari a una mensilità su base annua, erogato per quattro anni a partire dal mese di novembre successivo al conseguimento del Decreto Prefettizio;
- lo svolgimento della prestazione di lavoro su turni avvicendati sulle 24 ore, 7 giorni su 7, con riposi a scorrimento.

B.2) ACCESSO ALLA QUALIFICA DI ADDETTO FRONT LINE, PROCESSO DI INSERIMENTO - CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE

Il conseguimento della qualifica di Addetto Front Line (tra le cui mansioni si ricordano, in via esemplificativa e non esaustiva: attività di *call/contact center*, *info-desk*, supporto ai passeggeri ("facilitatore") presso apparati di regolamentazione accessi passeggeri (c.d. "tornelli"), presso dispositivi di supporto alla verifica dei documenti di identità (es: c.d. "e-gates") e presso dispositivi di supporto alle operazioni di imbarco bagagli (es: c.d. "self bag drop"), presuppone la formalizzazione del verbale di conciliazione di cui al paragrafo 3.1 e 3.2

– Modalità di esercizio delle opzioni.

Il processo di inserimento risulta così articolato:

- inserimento con categoria giuridica impiegatizia, livello 4;
- mancata conservazione di qualsivoglia differenziale retributivo tra livello inquadramentale di provenienza e nuovo livello inquadramentale;
- mancato riconoscimento dell'indennità maneggio denaro, ove precedentemente percepita;
- assenza di qualsivoglia assegno professionale;
- l'attribuzione di orario di lavoro con turni avvicendati sulle 24 ore, 7 giorni su 7, con riposi a scorrimento.

B.3) ASSENZA DEI REQUISITI DI INSERIMENTO IN AMBITO SECURITY

B.3.1 Ambiti opzionali di riqualificazione

In assenza dei requisiti di inserimento di cui al punto B.1.1., al solo fine di assicurare la salvaguardia occupazionale dell'ambito soggettivo di cui ai paragrafi 3.1. e 3.2 del presente Verbale di Accordo di Progetto (e quindi con previsione espressamente limitata al personale ivi considerato), le Parti hanno inteso individuare i seguenti percorsi anche innovativi di ricollocazione, con opzione a cura del personale interessato:

- nuova figura professionale in ambito Security denominata "*Guardia Particolare Giurata – Light*", caratterizzata da requisiti di accesso fisici, psico-attitudinali e formativi meno selettivi rispetto a quelli previsti per la Guardia Particolare Giurata di cui al par B.1.1. Tale figura professionale svolgerà tutte le mansioni previste per la Guardia Particolare Giurata, come esemplificate al par. B.1.1, ad eccezione delle attività di screening.

Si prevede:

- che all'atto dell'inserimento, l'attività sarà essenzialmente di tipo formativo (con impegno indicativamente dal lunedì al venerdì di ciascuna settimana, con orario giornaliero compreso tra le ore 8.30/9.00 e le ore 16.30/17.00), con attività accessorie e di affiancamento funzionali anche alla conoscenza della geografia aeroportuale;
- l'inserimento al livello 6 del CCNL, categoria impiegatizia e l'attestazione finale al livello 5 del CCNL, previo superamento degli esami ENAC e rilascio del Decreto Prefettizio.
- il mancato riconoscimento di qualsivoglia assegno professionale;
- il riconoscimento di un elemento retributivo denominato "assegno assorbibile", nel quale confluirà:
 - un importo corrispondente al differenziale retributivo, nella quota riconducibile all'eventuale differenza tra il livello di assegnazione e il livello inquadramentale di provenienza. Il differenziale retributivo sarà fatto oggetto di assorbimento, fino a concorrenza, in caso di acquisizione di livello superiore;
 - unicamente nel caso in cui l'attivazione del presente iter di riqualificazione fosse determinato dal mancato possesso del requisito fisico di accesso alla qualifica di Guardia Particolare Giurata di cui al paragrafo B.1), riconoscimento di un importo una tantum (comprensivo delle incidenze sugli istituti retributivi tutti indiretti e differiti, ivi compreso il TFR) determinato secondo il criterio dell'indennità di mancato preavviso, pari a una mensilità su base annua, erogato per due anni a partire dal mese di novembre successivo al conseguimento del Decreto Prefettizio.
- nuova figura professionale di "*Addetto Front Line*", come definita al paragrafo 3.1.iii del presente Accordo (solo per personale proveniente da biglietteria e da gestione operativa parcheggi di livello 3/3A);

- nuova figura professionale di "Addetto Facilitatore", (solo per personale proveniente da gestione operativa parcheggi di livello 4 e 5), tra le cui mansioni si ricordano, in via esemplificativa e non esaustiva: supporto ai passeggeri presso apparati di regolamentazione accessi passeggeri (c.d. "tornelli"), presso dispositivi di supporto alla verifica dei documenti di identità (es: c.d. "e-gates") e presso dispositivi di supporto alle operazioni di imbarco bagagli (es: c.d. "self bag drop").

Il processo di inserimento della nuova figura professionale, la cui costituzione viene condivisa dalle Parti unicamente al fine di agevolare la salvaguardia occupazionale del personale interessato dalle modifiche di perimetro di cui al paragrafo 3.2 del Verbale di Accordo di Progetto, risulta così articolato:

- inserimento con categoria giuridica impiegatizia, livello 6, nella sede di lavoro di provenienza;
- mancata conservazione di qualsivoglia differenziale retributivo tra livello inquadramentale di provenienza e nuovo livello inquadramentale;
- mancato riconoscimento dell'indennità maneggio denaro, ove precedentemente percepita;
- assenza di qualsivoglia assegno professionale;
- l'attribuzione di orario di lavoro con turni avvicendati sulle 24 ore, 7 giorni su 7, con riposi a scorrimento.

B.4) INIDONEITÀ ALLA QUALIFICA DI "GUARDIA PARTICOLARE GIURATA – LIGHT"

In assenza anche dei requisiti di inserimento nella qualifica di Guardia particolare Giurata – Light, sempre al solo fine di assicurare la salvaguardia occupazionale dell'ambito soggettivo di cui ai paragrafi 3.1. e 3.2 del presente accordo (e quindi con previsione espressamente limitata al personale ivi considerato), le Parti hanno inteso individuare i seguenti percorsi anche innovativi di ricollocazione, con opzione a cura del personale interessato:

- Attività di *Addetto Front Line* (solo per personale proveniente da biglietteria e da gestione operativa parcheggi di livello 3/3A);
- *Addetto Facilitatore* (solo per personale proveniente da gestione operativa parcheggi di livello 4 e 5);

ALLEGATO C – INCENTIVO ALL'ESODO SU BASE VOLONTARIA PER PERSONALE AFFERENTE LA GESTIONE OPERATIVA DEI PARCHEGGI, IN FATTISPECIE DI RICOLLOCAZIONE PRESSO OUTSOURCER

Il piano di incentivazione all'esodo prevede per la specifica fattispecie di cui al paragrafo 3.2.d) del Verbale di Accordo di Progetto, ad integrazione di quanto ivi specificato, le seguenti condizioni:

- cessione di contratto ex art. 1406 cc., perciò stesso escludente ab origine qualsivoglia preavviso lavorato/indennizzato) del rapporto di lavoro in data individuata da SEA e comunque entro e non oltre il 28/2/2017;
- misura dell'incentivo all'esodo fissata in 12 mensilità, determinate secondo il criterio di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso; all'atto della cessione del contratto detto importo subirà una decurtazione in presenza di giornate di assenza per malattia superiori a 5, verificatesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo di Progetto. La misura della decurtazione viene stabilita nel triplo della retribuzione giornaliera spettante in giornata di malattia. Sono esclusi dal computo dei giorni di malattia le assenze imputabili a ricovero ospedaliero ovvero a gravi patologie o condizioni invalidanti, debitamente certificate.
- quale condizione di miglior favore rispetto alla disciplina codicistica in materia di cessione di contratto, liquidazione da parte di SEA del TFR, ratei 13a e 14a mensilità, indennità ferie maturate e non godute e qualsiasi altra spettanza di fine rapporto di lavoro che sarebbe stata riconosciuta in caso di cessazione del rapporto senza contestuale cessione del contratto.

ALLEGATO D – INCENTIVO ALL'ESODO PER PERSONALE CON ACCESSO A TRATTAMENTO DI QUIESCENZA.

Il piano di incentivazione all'esodo prevede per la specifica fattispecie di cui al paragrafo 4) del Verbale di Accordo di Progetto, ad integrazione di quanto ivi specificato, le seguenti condizioni:

- personale con età anagrafica $\geq$ ad anni 62 alla data di apertura della prima finestra pensionistica utile: misura dell'incentivo all'esodo fissata in 8 mensilità, determinate secondo il criterio di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- personale con età anagrafica $<$ ad anni 62 alla data di apertura della prima finestra pensionistica utile, che richieda la fruizione del trattamento di quiescenza senza soluzione di continuità rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro intercorso con SEA e che pertanto non presenti istanza di fruizione dell'indennità Naspi, rilasciando preventiva autocertificazione a SEA: in presenza di effettiva penalizzazione % su base anagrafica ex art. 24, comma 10, del Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, la misura dell'incentivo all'esodo fissata in 8 mensilità, determinate secondo il criterio di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, verrà maggiorata dell'importo scaturente dalla seguente formula

Fattori

A. 70% dell'importo di una mensilità lorda determinata secondo il criterio di computo dell'indennità di mancato preavviso, avendo a riferimento l'anno 2015;

B. penalizzazione % su base anagrafica ex art. 24, comma 10, del Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

C. differenza tra speranza di vita Istat ed età anagrafica al momento dell'apertura della prima finestra pensionistica utile.

Prodotto

D. IMPORTO AGGIUNTIVO = A X B X C

Resta inteso che l'erogazione dell'incentivo all'esodo di cui al secondo alinea che precede, deve intendersi espressamente subordinata alla presentazione del primo certificato attestante la liquidazione del trattamento pensionistico, da cui si evinca la percezione del trattamento di quiescenza senza soluzione di continuità rispetto alla data di ultimazione degli effetti della indennità sostitutiva del preavviso.

ALLEGATO E – ASSUNZIONI

Con riferimento al paragrafo 7) del Verbale di Accordo di Progetto, premesso che:

- SEA ha dichiarato un fabbisogno complessivo di organico incrementale, a regime, pari a 141 FTEs (di cui 61 presso lo scalo di Linate e 80 presso lo scalo Malpensa) riconducibile alle attività di security di cui alla L. 125 del 30 ottobre 2013 -art. 6, al Reg. UE n. 185/2010 ed al Programma Nazionale per la Sicurezza dell'Aviazione Civile. Tale fabbisogno è stato determinato tenendo conto delle possibili sinergie realizzabili, come prevedibili al momento della firma del presente accordo, con il personale già in forza a SEA nell'ambito della struttura di Security;

- SEA ha confermato l'intenzione di procedere a soddisfare tale fabbisogno mediante riqualificazioni di personale verso le figure professionali di guardia particolare giurata o di guardia particolare giurata light (cfr. paragrafi 3.1, 3.2 e 5) del Verbale di Accordo Quadro di Progetto e, in via residuale e fino a saturazione del fabbisogno complessivo, mediante il ricorso ad assunzioni;

- le OO.SS. hanno richiesto a SEA di prioritariamente procedere alla copertura del fabbisogno residuale attingendo da un bacino di personale in forza ad Airport Handling (definito secondo criteri di priorità individuati da Airport Handling con le rispettive Organizzazioni Sindacali), nonché mediante trasformazione full-time su base volontaria del personale ad oggi impiegato nella qualifica di guardia particolare giurata con orario part time,

si conviene quanto segue

1) SEA procederà a soddisfare il fabbisogno incrementale di organico indicato in premessa, procedendo nell'ordine:

- alla trasformazione da part time a full time dei rapporti di lavoro in essere con qualifica di guardia particolare giurata, relativamente a lavoratori di Linate e di Malpensa che, entro la data del 30/9/2016, presentino apposita richiesta per iscritto. La trasformazione del rapporto di lavoro decorrerà dall'1/2/2017;

- a sottoporre a 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, nei termini definiti ai successivi punti 2) e 3) e sulla base di un elenco definito da Airport Handling in base a criteri di scelta stabiliti con le rispettive Organizzazioni Sindacali;

- per la rimanente quota residua, anche previo esperimento di mobilità interna da attivare tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative di SEA, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con applicazione dei contenuti del Verbale di Accordo 30/3/2015,

nonché del regime di turnazione per la fruizione delle ferie basato su 9 periodi e, in particolare, con un periodo di ferie programmate tra giugno e settembre della durata di due settimane complessive ed in ogni caso con totale smaltimento delle ferie maturate durante l'anno (dall'1/1 al 31/12). Resta espressamente inteso fin d'ora che detto trattamento troverà applicazione per tutte le assunzioni, a prescindere dalla tipologia di figura professionale, effettuate dalla data di sottoscrizione della presente intesa, con l'eccezione delle assunzioni di cui al precedente alinea.

2) Modalità di inserimento del personale proveniente da Airport Handling

- Verifica del possesso dei requisiti fisici e psico-attitudinali previsti da normative e regolamenti vigenti (cfr. Allegato B.1.1), da verificarsi prima della data di decorrenza della cessione di contratto, e quindi in costanza di rapporto di lavoro con Airport Handling; i suddetti requisiti devono risultare sussistenti alla data in cui saranno effettuati gli accertamenti (visite mediche e/o test psico-attitudinali) finalizzati alla loro verifica;

- cessione di contratto da Airport Handling a SEA, ex art. 1406 cc., sottoposta alla condizione sospensiva della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ex artt. 410/411 c.p.c., nonché alla condizione risolutiva costituita dal mancato superamento dell'esame di certificazione Enac per le attività tutte di cui all'Allegato B.1.1 e/o dal mancato rilascio del Decreto Prefettizio di Guardia Particolare Giurata, fattori da considerarsi necessariamente abilitanti – e quindi espressa condizione - per l'assegnazione della qualifica di Guardia Particolare Giurata.

Al verificarsi della suddetta condizione risolutiva l'atto di cessione del contratto perderà efficacia, con conseguente ripristino del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro cedente, con le mansioni, l'inquadramento e le condizioni economiche e normative in essere alla data di decorrenza della cessione e ferma restando ovviamente l'anzianità di servizio nel frattempo maturata alle dipendenze di SEA.

In questo caso SEA formulerà una specifica proposta di inserimento, conforme ai contenuti della presente intesa, ad altro lavoratore alle dipendenze di Airport Handling da quest'ultima individuato in base alle specifiche intese che saranno raggiunte tra tale società e le rispettive OO.SS., al fine di soddisfare l'entità numerica, anche con riferimento a scalo, di cui sopra. Resta inteso che ove il lavoratore non accetti la proposta di inserimento e non sottoscriva contestualmente l'atto di cessione del contratto, la proposta si intenderà definitivamente rifiutata. In questo caso SEA procederà a formulare una proposta di inserimento ad altro lavoratore individuato secondo i criteri definiti da Airport Handling con le rispettive Organizzazioni Sindacali.

3) Condizioni economiche e normative, iter di inserimento del personale proveniente da Airport Handling

Quale condizione di miglior favore, specificamente riservata all'ambito soggettivo di cui al precedente punto 2), riconoscimento, in deroga al V.A. 30/3/2015 e per quanto compatibili

con il contenuto della presente intesa, delle condizioni economiche e normative previste dal Verbale di Accordo del 4/5/2015.

Letto, confermato, sottoscritto.

SEA SpA

Mr. Man *Ch*
Thomas *hau* *Gay* *CS*
Rosalba *Alfaro*
Cam *felous*

FIT-CISL

UGL T.A.

for *John* *St* *pol*
se *notare*
for *the* *surface* *of* *the* *gl*

RSU

Fabrizio
Fabrizio
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*
Man *St* *Th*

FILT-CGIL

Fabrizio
Fabrizio
Fabrizio
Fabrizio

UILT-UIL

Zucch *Line*
Cresco *Stiff*
Ull *Ull*
Ull *Ull*

FLAI T.S.

Gouti *Donale*
Gouti *Donale*
Gouti *Donale*
Gouti *Donale*