

ACCORDO QUADRO

In data 25 novembre 2016 tra la delegazione Aziendale ADR e la delegazione Sindacale FILT CGIL, FIT CISL, UIL Trasporti, UGL Trasporto Aereo, costituita dai rappresentanti delle Segreterie Regionali/Provinciali, Territoriali e delle Segreterie di Base è stata sottoscritta la presente intesa, volta a coniugare azioni di sviluppo dell'occupazione e della partecipazione del personale ai risultati aziendali con i necessari requisiti di efficacia, produttività e qualità della prestazione di lavoro, rispetto all'andamento dei servizi resi ai passeggeri.

Nel quadro sopra delineato, le Parti hanno inteso rivedere la materia del Premio di risultato ed implementare un piano condiviso di stabilizzazione del personale, intervenendo parallelamente sull'introduzione di specifiche misure di flessibilità della prestazione di lavoro. Di seguito quanto definito in materia:

A. REVISIONE DEL PREMIO DI RISULTATO:

Così come previsto dall'accordo del 13 luglio 2016 con la presente intesa si intende rendere il Premio di Risultato aziendale più in linea con i livelli di qualità del servizio offerto al passeggero, più coerente all'attuale contesto organizzativo e agli scenari di riferimento in continua evoluzione. Tale accordo è valido per il Premio di risultato del biennio 2016-2017 e modifica quanto stabilito nel verbale di accordo del 5 maggio 2015 per gli aspetti di seguito specificati. Per quanto non espressamente indicato, vengono confermate le previsioni del citato accordo in materia del 5 maggio 2015.

Calcolo Quota Redditività

Con riferimento al parametro di calcolo della quota legata alla redditività del Gruppo Aeroporti di Roma, i dati utilizzati per la formula saranno quelli del "bilancio consolidato" del Gruppo Aeroporti di Roma, con esclusione degli effetti della società Airport Cleaning.

Calcolo Quota Produttività

Con riferimento al parametro di calcolo della quota legata alla produttività per le Aziende Aeroporti di Roma, ADR Tel e ADR Mobility, al fine di una maggiore valorizzazione dell'apporto dato dalle singole società al raggiungimento dei risultati di Gruppo, le Parti hanno convenuto che il rapporto tra fatturato annuo e forza media sia calcolato come somma delle tre Società.

Pertanto la produttività per le 3 aziende sarà calcolata utilizzando la seguente formula:

$$\text{Indicatore Produttività} = \frac{\frac{\text{Fatturato (ADR + ADR Tel + ADR Mobility) anno riferimento}}{\text{Forza media (ADR + ADR Tel + ADR Mobility) anno riferimento}}}{\frac{\text{Fatturato (ADR + ADR Tel + ADR Mobility) budget anno riferimento}}{\text{Forza media (ADR + ADR Tel + ADR Mobility) budget anno riferimento}}} * 100 - 100$$

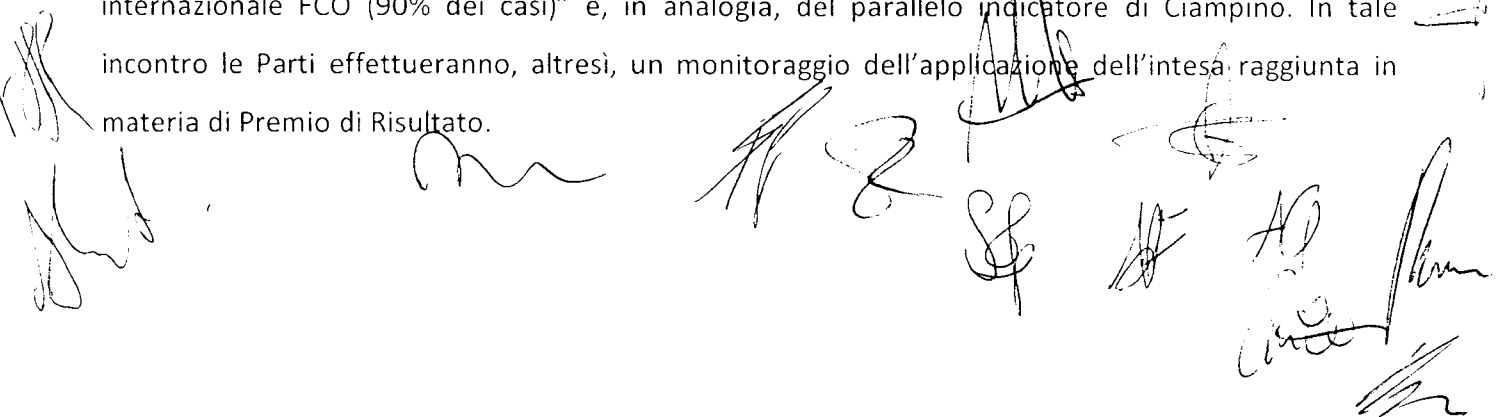
Quota Qualità

Le Parti confermano il valore della Qualità dei servizi offerti quale elemento fondamentale per il successo del Gruppo ADR e, a tal fine, concordano di aggiornare gli indicatori di qualità per il biennio 2016-2017 in un'ottica di maggiore allineamento con i target attesi del Gruppo ADR (vedi tabelle allegate A e B) nonché di adottare per alcuni indicatori un sistema internazionale di valutazione (ACI, Airports Council International) ad integrazione del sistema di rilevazione della qualità prevista dal citato accordo del 5 maggio 2015.

In virtù di quanto sopra per ciascuna Azienda/Struttura il calcolo della quota legata al parametro di qualità si baserà sull'analisi degli indicatori presenti nell'allegato A.

Si conviene, inoltre, di sostituire l'attuale sistema di calcolo basato su una logica on/off con un sistema di consuntivazione "lineare" volto ad apprezzare in maniera più puntuale e graduale il contributo del personale al raggiungimento dei target di qualità definiti (vedi allegato B).

Tenuto conto della recente intervenuta limitazione degli Handlers dello scalo di Fiumicino, le Parti si incontreranno entro marzo 2017 per verificare gli effetti sulla qualità del servizio, anche ai fini della introduzione dell'indicatore qualità dei "tempi di attesa riconsegna ultimo bagaglio internazionale FCO (90% dei casi)" e, in analogia, del parallelo indicatore di Ciampino. In tale incontro le Parti effettueranno, altresì, un monitoraggio dell'applicazione dell'intesa raggiunta in materia di Premio di Risultato.



INTRODUZIONE PREMIO ALLA PRESENZA INDIVIDUALE

Le Parti al fine di una maggiore valorizzazione del contributo individuale rispetto ai risultati aziendali e in aggiunta alle previsioni dell'accordo del 5 maggio 2015 in materia di premio di risultato, convengono di introdurre un ulteriore riconoscimento economico basato sul numero di presenze annuali e disciplinato secondo le seguenti regole e modalità, che ne individuano il campo di applicazione e le relative misure.

- Turnisti a tempo indeterminato :

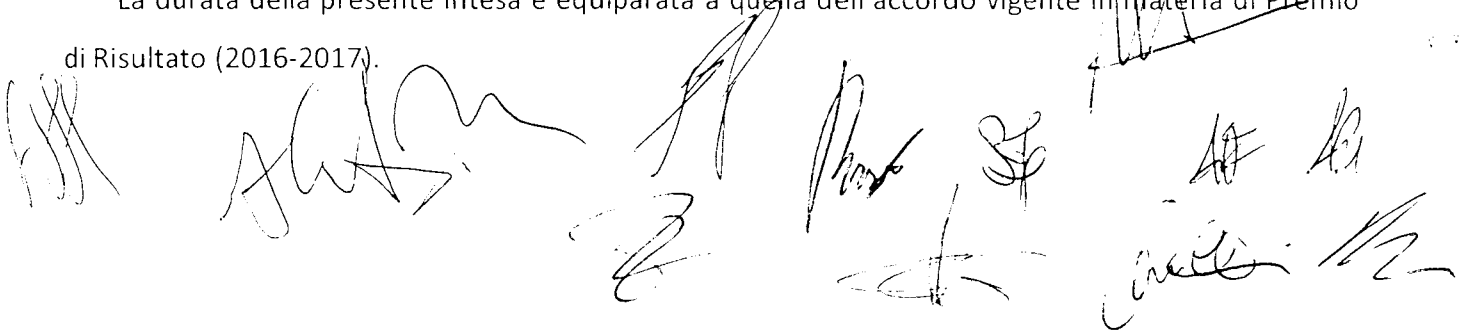
- +30% del valore del Premio di Risultato consuntivato per l'anno di riferimento, in caso di dipendente sempre presente nello stesso anno solare di riferimento;
- +15% del valore del premio di Risultato consuntivato per l'anno di riferimento in caso di dipendente sempre presente nello stesso anno solare di riferimento, con una tolleranza massima di 3 giorni di assenza.

- Non Turnisti a tempo indeterminato :

- + 30% del valore del Premio di Risultato consuntivato per l'anno di riferimento, in caso di dipendente sempre presente nell'anno solare di riferimento.

I giorni di ferie e di permessi retribuiti (specificamente per: congedo matrimoniale; lutto; esami; donazione sangue, legge 300/70) saranno considerati giorni utili ai fini del calcolo della presenza.

La durata della presente intesa è equiparata a quella dell'accordo vigente in materia di Premio di Risultato (2016-2017).



B. PIANO DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE E MISURE DI FLESSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO.

Assunzioni a tempo indeterminato:

- Le Aziende procederanno all'assunzione di 164 risorse a tempo indeterminato, individuate secondo il criterio di anzianità dell'anno di primo contratto a termine (fatta eccezione per le 2 risorse assunte dalle liste speciali), intendendo le Parti regolamentare, con tale modalità, la disciplina prevista dall'art. 24 del d. lgs. 81/2015. Secondo la prassi in uso, ai fini del criterio di anzianità dell'anno di primo contratto a termine, non si considerano i periodi antecedenti alle eventuali interruzioni volontarie da parte del lavoratore superiori a 12 mesi. A tali fini non costituisce interruzione volontaria la maternità.
- Le predette assunzioni saranno effettuate entro il mese di gennaio 2017 alle condizioni e termini indicati nell'allegato C; in assenza di posizioni organizzative disponibili nei settori ivi indicati, le assunzioni previste saranno effettuate in aree professionali attigue in cui il dipendente potrà essere inserito in virtù dell'esperienza maturata, sulla base delle esigenze organizzative.
- Resta inteso che per procedere a tali assunzioni a tempo indeterminato dovrà essere verificata la presenza dei requisiti di piena e positiva idoneità individuale al momento dell'assunzione secondo tutte le prassi già in essere.
- Nell'ambito della normativa vigente, le Parti convengono di stabilire un'anzianità convenzionale unica per le 164 risorse (decorrenza 1° dicembre 2016) per tutte le finalità contrattuali e di legge.

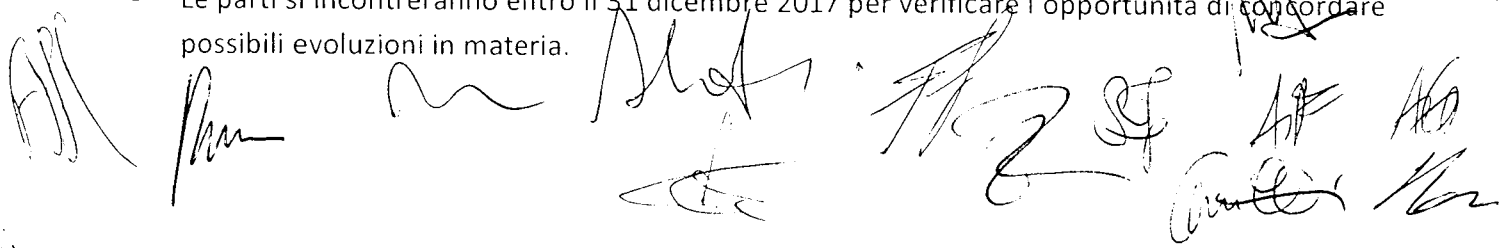
Incremento regime orario:

Verrà applicata una modifica dell'attuale regime orario al personale indicato nell'allegato D sulla base dei seguenti criteri:

- anno di assunzione a tempo indeterminato;
- ruolo organizzativo di riferimento;

Proroga Art. 2:

- Le parti condividono la necessità, pur nel mutato contesto normativo, di garantire l'efficacia della previsione di cui all'art. 28 Parte Generale del CCNL, stabilendo che, fino al 31 dicembre 2017, continuano ad essere considerati stagionali, ad ogni effetto di legge e di contratto, i contratti a tempo determinato stipulati nei termini di cui all'art. 2 del d. lgs. 368/2001. Le Parti concordano altresì nell'assegnazione equa dell'art. 2 nell'ambito degli stessi profili professionali.
- Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2017 per verificare l'opportunità di concordare possibili evoluzioni in materia.



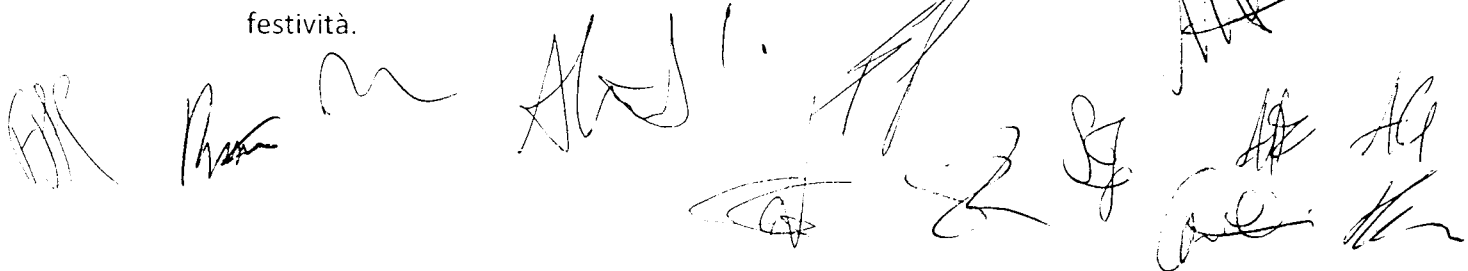
Banca Ore:

- dal mese di gennaio 2017 verrà regolamentato l'istituto della banca ore per il personale non turnista, con l'obiettivo di fissare tre giorni massimi di maturazione che verranno alimentati ad effettuazione degli equivalenti riposi compensativi.

Flessibilità:

A partire dal 16 gennaio 2017 verranno introdotte le seguenti flessibilità contrattuali che riguarderanno, nelle misure sotto indicate, le Società ADR Assistance e ADR Security:

- a) Per il personale che risulti già full time alla data del 25 novembre 2016:
- introduzione del turno 5.00 nelle griglie ordinarie con una frequenza di 4 stringhe su base annua;
 - introduzione del turno 13.00 nelle griglie ordinarie con una frequenza di 2 stringhe su base annua;
- b) Per il personale che progressivamente venga assunto a tempo indeterminato o trasformato da part time a full time a decorrere dal 25 novembre 2016:
- introduzione del turno 5.00 nelle griglie ordinarie con una frequenza di 2 stringhe su base annua;
 - introduzione del turno 13.00 nelle griglie ordinarie con una frequenza di 6 stringhe su base annua;
 - le griglie dei turni che prevedono l'orario delle 5.00 e delle 13.00 escludono il contestuale utilizzo del turno 11.00;
 - si conviene che il personale che usufruisce del trasporto aziendale con bus e treno, nonché per il personale che risiede al di fuori della provincia di Roma, sarà applicato il turno delle 5.00 su base volontaria, in ragione della coincidenza degli orari.
- c) Per il personale di cui al punto b e per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2015 di ADR Security e ADR Assistance:
- Applicazione di un riposo non consecutivo ogni 60 giorni, ad eccezione di quelli previsti in modalità consecutiva da griglia turni nelle giornate di sabato e domenica e festività.

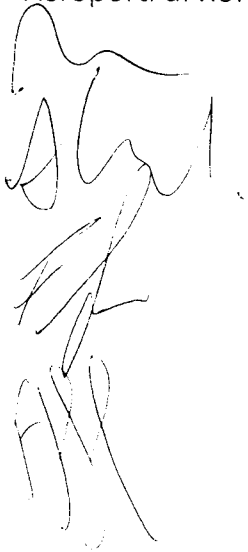


Restano fermi i criteri di turnazione in essere per il personale Part Time, non espressamente previsti dal presente verbale.

L'azienda ribadisce che l'obiettivo delle suddette flessibilità è quello di allineare maggiormente le presenze in turno rispetto all'andamento del traffico passeggeri, trovando una sostanziale coerenza con l'impiego tra turni diurni e notturni al momento vigenti.

Le nuove griglie turni saranno preventivamente presentate alle RSA così come previsto dal CCNL.

Aeroporti di Roma S.p.A.

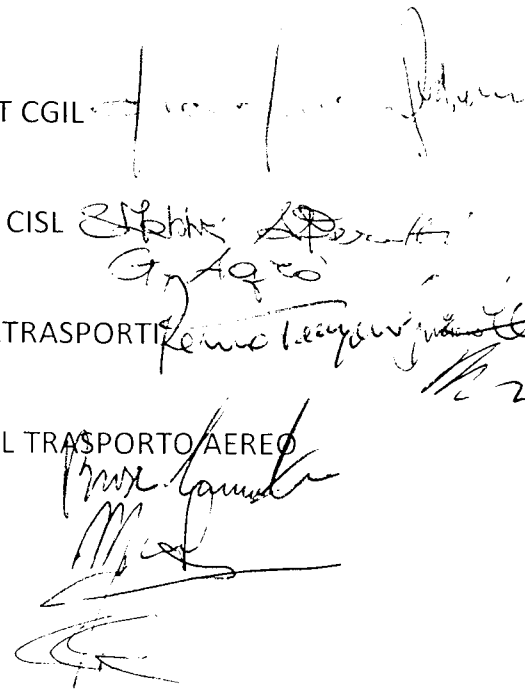


FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO



ALLEGATO A

Target 2016

Perimetro	Percepita/ erogata	Indicatore qualità	Sist. Rilev.	Target MIN	Target MAX
FIUMICINO	Airport Management FCO	Percepita Pulizia aerostazione	Sist. Inter.	3,41	3,79
		Percepita Comfort FCO	Sist. Italia	82%	87%
		Percepita Cortesia punti informazione FCO	Sist. Italia	85%	90%
		Percepita Efficacia punti info operativi FCO	Sist. Italia	85%	90%
	Manutenzione FCO	Erogata Malfunzionamenti Toilette FCO	Sist. Italia	0,4%	0,2%
		Percepita Comfort FCO	Sist. Italia	82%	87%
		Percepita Impianti di climatizzazione FCO	Sist. Italia	86%	92%
		Percepita Impianti di illuminazione FCO	Sist. Italia	88%	93%
	Security FCO	Percepita Tempo di attesa controllo sicurezza FCO	Sist. Inter.	3,51	3,90
		Percepita Cortesia ai controlli sicurezza FCO	Sist. Inter.	3,69	3,84
		Percepita Overall controlli sicurezza FCO	Sist. Italia	83%	88%
		Erogata Tempo di attesa controllo sicurezza FCO (90% dei casi)	Sist. Italia	04'15"	04'00"

CIAMPINO	Aviation CIA	Percepita Cortesia personale info point	Sist. Italia	83%	88%
		Percepita Comfort CIA	Sist. Italia	68%	71%
		Percepita Pulizia APT CIA	Sist. Inter.	3,58	3,65
		Percepita Percepita - efficacia punti info operativi CIA	Sist. Italia	83%	88%
	Esercizio e Manutenzione CIA	Erogata Malfunzionamenti Toilette CIA	Sist. Italia	4,50%	3,50%
		Percepita Comfort CIA	Sist. Italia	68%	71%
		Percepita Impianti di climatizzazione CIA	Sist. Italia	82%	87%
		Percepita Impianti di illuminazione CIA	Sist. Italia	84%	89%
	ADR Security CIA	Percepita Tempo di attesa controllo sicurezza CIA	Sist. Inter.	3,90	3,98
		Percepita Cortesia ai controlli sicurezza CIA	Sist. Inter.	3,83	3,91
		Percepita Overall controlli sicurezza CIA	Sist. Italia	79%	84%
		Erogata Tempo di attesa controllo sicurezza CIA (90% dei casi)	Sist. Italia	06'00"	05'00"

COMUNI	Sviluppo Infrastrutture	Percepita Comfort FCO	Sist. Italia	82%	87%
		Percepita Segnaletica interna FCO	Sist. Italia	85%	89%
		Percepita Segnaletica esterna FCO	Sist. Italia	79%	84%
		Percepita Comfort CIA	Sist. Italia	68%	71%
	Commerciale	Percepita Overall BAR e Ristoranti FCO	Sist. Inter.	3,49	3,63
		Percepita Overall Negozi FCO	Sist. Inter.	3,74	3,89
		Erogata Tempo di attesa cassa BAR FCO	Sist. Italia	70%	75%
		Erogata Tempo di attesa cassa AELIA FCO	Sist. Italia	90%	95%
	ADR Mobility	Percepita Overall parcheggi FCO	Sist. Inter.	3,34	3,47
		Percepita Overall parcheggi CIA	Sist. Inter.	3,18	3,24
		Erogata % reclami per non corretta gestione prenotazione/ prenotazioni totali FCO	fonte interna	0,75	0,45
		Erogata % reclami per non corretta gestione prenotazione/ prenotazioni totali CIA	fonte interna	0,55	0,30
	ADR Assistance	Percepita Efficacia assistenza PRM FCO	Sist. Italia	94%	99%
		Percepita Efficacia assistenza PRM CIA	Sist. Italia	94%	99%
		Erogata Tempo di attesa passeggeri in partenza prenotati FCO (90% dei casi)	Sist. Italia	10'30"	09'00"
		Erogata Tempo di attesa passeggeri in arrivo prenotati FCO (90% dei casi)	Sist. Italia	05'00"	03'00"
	ADR Staff ADR Tel	Media importo erogato di tutte le aree			

Phyllis

- 

la consuntivazione degli

indicatori di

ALLEGATO C

Assunzioni a tempo indeterminato

Società / Struttura Org.	Mansione	Tipologia orario	2008		2009		2010		Liste speciali	Totale
			I	O	I	O	I	O		
ADR - Spazzamento Land Side	Operatore Mezzi Complessi	PTO 6h e 10m		5						5
	Adt. Ass. Ausiliarie	PTO 6h e 10m		9		2				11
ADR - Terminal Manager FCO	Adt. di Scalo	PTO 6h e 10m			8		7		1	16
	Adt. Operatività di Terminal	full time			1		5			6
ADR - Terminal Manager CIA	Adt. di Scalo CIA	PTO 6h e 10m			2					2
ADR - Pronto Soccorso	Autista Soccorritore	full time						2		2
	Infermiere Professionale	full time			3		1			4
ADR - Manutenzioni	Adt. M.ne Imp. e Cos.ni (Elettro ci)	full time						5		5
ADR Assistance	Adt. di Scalo	PTM 4h e 6m / 8h e 12m					1			1
	Operatore Polivalente Ass. PRM	PTM 4h e 6m / 8h e 12m	1			12		19		32
ADR Security - CIA	Adt. Sicurezza	PTM 4h e 6m / 8h e 12m			3		7			10
ADR Security - FCO	Adt. Sicurezza	PTM 4h e 6m / 8h e 12m	3		11		54			68
ADR Mobility	Adt. Parcheggio	full time					1		1	2
Totale			3	15	28	14	76	26	2	164

ALLEGATO D

Incremento regime orario

ADR Security

Mansione	Anno assunzione				Totale	Orario proposto	Decorrenza
	2009	2010	2011	2012			
ADT. SICUREZZA	51	6			57	full time	entro gen-17
COORDINATORE PRESIDIO SICUREZZA	3		1	4	8	full time	entro gen-17
ADT. SUPERVISIONE E SISTEMI SICUREZZA				1	1	full time	entro gen-17
COORDINATORE VARCO SICUREZZA	20	1			21	full time	entro gen-17
Totale	74	7	1	5	87		

ADR Assistance

Mansione	Attuale orario	Orario proposto	Anno ass.	Entro
			2015	
ADT. DI SCALO	PTO 6h	full time	2	entro gen-17
ADT. DI SCALO	PTM 4h / 6h	full time	2	entro gen-17
AUTISTA SOCCORRITORE POLIVALENTE	PTO 6h	full time	5	entro gen-17
AUTISTA SOCCORRITORE POLIVALENTE	PTM 4h / 6h	full time	4	entro gen-17
OPERATORE POLIVALENTE ASSISTENZE PRM	PTM 4h / 6h	PTO 6h e 10m	44	entro mag-17
Totale			57	