

VERBALE DI ACCORDO

del giorno 28 Giugno 2016

tra

Aeroporto Friuli Venezia Giulia S.p.A. rappresentata da Antonio Marano e Marco Consalvo, assistiti da Confindustria Venezia Giulia in persona di Paolo Colaussi

e

FILT CGIL rappresentata da Valentino Lorelli

FIT CISL rappresentata da Roberto Simeon, Mauro Del Vesco

RSU rappresentate da Pierpaolo Gallo, Emiliano Zotti, Giancarlo Kovic, Luca Innocente, Ferruccio Bireni

Con riferimento ed in applicazione delle procedure previste in materia dalla legge 223 del 23 luglio 1991 e sue successive modificazioni, Azienda ed Organizzazione Sindacale, al termine di un articolato processo di confronto avviatosi lo scorso 8 giugno, si sono incontrate in data odierna.

Premesso che:

la Società Aeroporto Friuli Venezia Giulia S.p.A., con lettera del 27 giugno 2016, inviata in pari data ai referenti istituzionali e sindacali, ha comunicato agli stessi ed ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 e 24 della legge n. 223 del 23/07/1991 di dover procedere nei termini di legge alla risoluzione del rapporto di lavoro per un numero di 33 lavoratori;

le Parti, su formale richiesta dell'Organizzazione Sindacale si sono incontrate al fine di addivenire a soluzioni condivise per la gestione del personale in esubero dichiarato dall'Azienda.

Considerato che:

- A. lo scenario nazionale degli aeroporti con un traffico inferiore ad un milione di passeggeri conferma gli effetti strutturali della crisi pluriennale sull'equilibrio commerciale, economico e finanziario del Settore e dell'Azienda;
- B. l'andamento economico-finanziario dell'Azienda negli ultimi cinque anni evidenzia una crisi ormai strutturale che mina le prospettive di continuità e sviluppo del trasporto aereo in Friuli Venezia Giulia;
- C. Il mantenimento in servizio di un numero di dipendenti pressoché costante durante l'orario di apertura dell'aeroporto anche in assenza - per diverse ore al giorno - di attività di volo rende indispensabile per l'Azienda procedere ad una razionalizzazione dell'organizzazione aziendale;
- D. il profilo anagrafico e contributivo del personale dipendente non consente di gestire la crisi attraverso il turn over naturale; pur tuttavia, le Parti concordano sull'opportunità di ridurre l'impatto sociale della manovra agendo sulla leva del pensionamento;

Colausti

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- E. la riduzione dell'orario di lavoro nei periodi dell'anno e nelle fasce orarie con scarse o del tutto inesistenti attività di volo, considerati in un'ottica di solidarietà interna costituisce un potenziale complemento alla gestione degli esuberanti;
- F. l'Azienda ha la regolarità contributiva per l'accesso al Fondo speciale del Trasporto Aereo.

Le Parti avendo concordato che le premesse nonché quanto riportato nelle considerazioni costituisce parte integrante del presente accordo, dopo ampio e diffuso confronto convergono quanto segue:

1. All'esito del confronto tra le Parti concordano di contenere parte degli esuberanti attraverso una mobilità volontaria dei dipendenti che matureranno i requisiti pensionistici entro il 2022.
2. Le parti a valle delle uscite di personale con le modalità del presente accordo, si incontreranno per valutare lo stato della situazione e la persistenza di eventuali esuberanti e individuano, in mancanza di altri strumenti meno impattanti, come strumenti per fronteggiarli la stipula di un contratto di solidarietà difensivo e strumenti di flessibilità coerenti con la configurazione operativa e la tipologia di traffico dello Scalo. A tale scopo si concorda di incontrarsi in data 5 luglio p.v. e di concludere entro il prossimo 15 luglio.

Al fine di contenere l'impatto sociale della procedura di mobilità attivata dall'Azienda, Le parti concordano in riferimento ai sopraindicati punti 1) e 2) che si proceda con gli interventi che seguono.

MOBILITA' VOLONTARIE

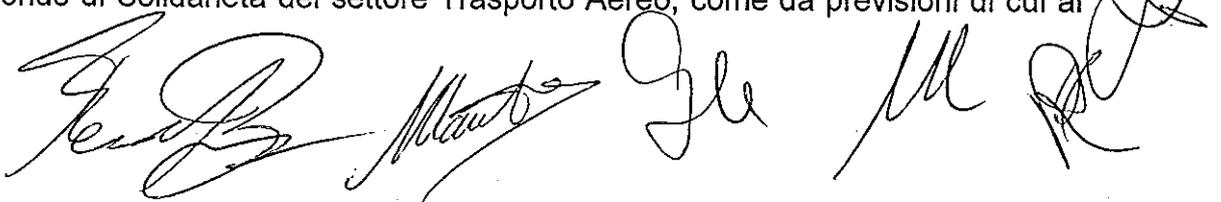
In alternativa ai criteri di cui all'art. 5 legge 223/91, l'Azienda procederà alla posta in mobilità per il personale che intende aderire alla predetta procedura e che maturerà i requisiti pensionistici - come da certificazione INPS presentata dal singolo dipendente - entro il 2022, ovvero a favore di coloro che intendono aderire volontariamente alla predetta procedura, ferme restando le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, per un massimo di n.16 dipendenti.

L'azienda potrà collocare da subito in mobilità i lavoratori individuati, ferme restando le esigenze tecnico organizzative, con il criterio della non opposizione individuale e mediante accordo individuale ai sensi dell'art. 411 del c.p.c.

In caso di ritardata erogazione, oltre i 60 giorni ~~dalla cessazione del rapporto di lavoro~~, delle spettanze di mobilità da parte dell'INPS, l'Azienda si rende disponibile all'anticipo di una pari quota di spettanze per un importo pari a tre mesi di indennità di mobilità.

A titolo di clausola di salvaguardia, verrà riconosciuto dall'Azienda, per ogni caso in cui il lavoratore non dovesse poter godere del trattamento integrativo a carico del nuovo Fondo di Solidarietà del settore Trasporto Aereo, come da previsioni di cui al

colman



Decreto Interministeriale n. 95269 del 21 maggio 2016, e nei limiti del diritto riconosciuto, l'integrazione dell'indennità di mobilità.

L'Azienda, su richiesta dell'Organizzazione Sindacale:

- si impegna al supporto del personale in mobilità volontaria per tutte le necessità amministrative fino al raggiungimento della pensione.
- si impegna, qualora si verificasse un incremento strutturale del volume di traffico, di intervenire sui livelli occupazionali in relazione a ruoli compatibili con la procedura di mobilità attiva dall'Azienda.
- fornirà all'organizzazione sindacale stipulante il presente accordo, informativa semestrale circa l'andamento economico dell'Azienda, fissandosi sin d'ora per il prossimo mese di dicembre 2016 il primo degli appuntamenti.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto che la procedura di cui all'art.4 della Legge 223/91 è stata espletata con esito positivo.

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Azienda

per FILT CGIL

per FIT CISL

per RSU

per Confindustria Friuli Venezia Giulia

The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a roughly horizontal line, corresponding to the labels on the left. The signatures are cursive and vary in length and complexity. The signature for the company is the longest and most prominent. The signatures for the unions (FILT CGIL, FIT CISL, RSU) are shorter and more compact. The signature for Confindustria Friuli Venezia Giulia is also quite long and complex.