VERBALE DI ACCORDO

tra l'

Aeroporto Friuli Venezia Giulia S.p.A.

e le

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premesso che:

L'Aeroporto FVG SpA e le OO.SS. hanno intrapreso un percorso di confronto negoziale finalizzato alla stesura di un accordo integrativo aziendale normativo ed economico, ai sensi dell'art.2 del CCNL stipulato l'8 luglio 2010 per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali. Le parti concordano che, nel reciproco interesse, vadano concordati in questa sede l'organizzazione del lavoro, organici, strumenti di flessibilità, formazione e percorsi di sviluppo professionale, stabilizzazione dei rapporti di lavoro, informazione e confronto tra Azienda e OO.SS. Coerentemente con il vigente CCNL, considerata la fase di rinegoziazione attualmente in corso, le parti concorderanno i nuovi trattamenti economici tempestivamente dopo il rinnovo dello stesso.

In un quadro che vede il trasporto aereo e le complesse dinamiche che lo contraddistinguono in continua evoluzione, talvolta si inseriscono elementi turbativi che sfuggono al controllo e che necessitano di continui aggiustamenti, tanto rapidi quanto il mutare delle condizioni precedenti, le parti firmatarie della presente intesa, concordano sul fatto che solo un continuo confronto e un costante flusso informativo sui dati economici, di sviluppo del traffico, degli investimenti, sulla gestione operativa e sui percorsi formativi, siano l'unico presupposto atto a garantire il governo di una azienda di gestione aeroportuale. Coerentemente con questo si ravvisa la necessità di programmare incontri a cadenza almeno mensile tra le RSU e l'azienda, fermo restando che, qualora una delle parti ne ravvisasse l'urgenza, incontri tempestivi possono essere convocati dandone preavviso di almeno due giorni.

Il mutato quadro normativo, dopo la revisione del Codice della Navigazione, prevede, attraverso il rilascio della concessione al gestore aeroportuale e previa certificazione da parte di ENAC, si possano assegnare attività di pianificazione ed intervento volti a garantire la sicurezza delle operazioni aeroportuali e prevenzione dei rischi. Questo rende necessario individuare nuove mansioni e profili professionali. Considerata la piattaforma di rinnovo contrattuale, all'interno della quale uno dei punti qualificanti è la richiesta di rivisitazione dell'inquadramento, le Parti si impegnano ad adeguare tempestivamente le figure professionali in relazione alle eventuali modifiche apportate all'interno del rinnovo del CCNL.

Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della società e la valorizzazione delle risorse interne l'azienda si impegna a dare ampia ed esaustiva pubblicità di tutte le opportunità e procedure di selezione di tutto il nuovo personale e di tutte le opportunità di mobilità interna.

Le parti giudicano fin qui essenziale per il buon funzionamento dello scalo la disponibilità dimostrata, la flessibilità concessa, la professionalità maturata dai dipendenti. Concordano nel ritenere fondamentale un clima di fattiva e reciproca collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Tale clima di collaborazione necessita di essere alimentato dal rispetto della persona, dalla conciliazione tra i tempi del vivere sociale e quelli del lavoro, dalla stabilità emotiva e occupazionale. Le parti sono consapevoli della fase di riorganizzazione dell'assetto societario in corso e dell'eventuale revisione del presente documento resa necessaria dall'aggiornamento ai nuovi patti parasociali.

Al fine di migliorare i rapporti aziendali e adempiere a tutti gli obblighi di legge in merito, si ravvisa la necessità di predisporre un organigramma complessivo nominale aggiornato riguardo le funzioni apicali.

Dichiarazione delle OO.SS.
Viste e considerate le rassicurazioni ottenute in data 17 luglio 2012 dalle rappresentanze regionali nella loro veste di attuale socio unico in merito al futuro mantenimento dei livelli occupazionali e contrattuali, le OO.SS. valuteranno attentamente i contenuti di eventuali futuri accordi o di patti parasociali. In particolare le OO.SS. ritengono che tali accordi debbano contenere oltre alle rassicurazioni espresse anche l'applicazione degli accordi aziendali in essere.

Si conviene quanto segue:

Organizzazione del lavoro

Orario di lavoro: I molteplici regimi di orario presenti nell'attuale ciclo di turnazioni prevedono entrate in servizio ogni 30 minuti nell'arco delle 24 ore. Si riconosce che tale configurazione, precedentemente stipulata e concessa dai lavoratori, costituisce una condizione pressoché esaustiva per garantire la necessaria flessibilità connessa alla gestione dei servizi aeroportuali e al soddisfacimento dell'utenza. Tale multi-periodicità contribuisce all'incremento di produttività e di redditività aziendale in quanto la sua concreta applicazione permette una modulazione della forza lavoro in grado di garantire la gestione delle pianificazioni di voli fuori dall'ordinario schedulato, consentendo quindi quella efficienza organizzativa che permette allo scalo di poter operare, se necessario, anche nell'arco di tutte le ventiquattro ore. Si ritiene pertanto che detta flessibilità organizzativa contribuisce in modo sostanziale a creare le condizioni stabilite dalla legge per fruire della detassazione e de-contribuzione.
L'orario di lavoro full-time è fissato in 7 ore e 30 minuti giornaliere effettive. Per i lavoratori turnisti l'orario di lavoro è articolato sulla base della rotazione di turni con

periodicità di 11 settimane. La programmazione del lavoro a turno prevede ventidue giornate di riposo per ogni ciclo multi-settimanale. Normalmente i turni si articolano su quattro giorni lavorativi intervallati da uno o due giorni di riposo. Per i lavoratori turnisti, al fine del raggiungimento dei previsti giorni lavorati, non potranno essere inseriti più di due turni settimanali consecutivi di 5 giorni interrotti da un solo riposo. Le parti si impegnano a rendere definitivamente operativa quest'ultima parte dell'accordo trascorso un ciclo di turnazione completo di prova.
Si conviene che il ciclo dei turni sarà reso noto ai lavoratori dall'azienda ed inserito su intranet aziendale, almeno15 giorni prima della fine del ciclo precedente.
Con riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 66/03 ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17 in relazione alla facoltà concessa dalla legge alla contrattazione collettiva ed in ossequio a quanto definito nel vigente CCNL all'art G7 lettera B punto 5, per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si potrà derogare a quanto disposto dai sopra richiamati articoli in considerazione del fatto che i periodi di riposo previsti nelle turnazioni proposte sono superiori ai periodi minimi di riposo complessivamente intesi previsti dal citato D.Lgs.

Modifica dei turni: A fronte di esigenze tecnico-operative è consentito da parte dell'azienda modificare il turno di lavoro. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con un preavviso al dipendente inferiore a 1 giorno - e con riferimento a cambi turno con scostamento temporale superiore a 2 ore - per sopravvenute ed imprevedibili esigenze operative -, l'azienda si impegna ad erogare una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza alcun riflesso sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali – ivi compreso il T.F.R., pari a 20,00.- euro.

Turni disagiati- L'azienda riconoscerà ai dipendenti che presteranno servizio in uno dei turni compresi tra N3 e Z8 una maggiorazione forfettaria pari a 10 euro, con assorbimento dell'attuale maggiorazione forfettaria di cui al verbale di accordo del 5 febbraio 2002. Tale indennità non avrà alcun alcun riflesso sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali – ivi compreso il T.F.R..

Fermo restando le dovute autorizzazioni dei superiori volte a garantire la continuità del servizio, a richiesta dei lavoratori sono consentiti cambi di turno tra pari mansioni senza monetizzazione né conteggio alcuno. I cambi turno sono di norma realizzati tra il personale con lo stesso regime orario, ma verranno puntualmente valutate anche sporadiche e diverse richieste.

In caso di mancato utilizzo dell'intervallo pasto e a fronte di comprovata necessità operativa, si applicherà quanto previsto dall'accordo 09/12/99.

Lavoro straordinario: Come previsto dal CCNL nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare lavoro straordinario, ma lo stesso deve essere contenuto e utilizzato esclusivamente per garantire improvvise variazioni di operativo, ritardo di voli schedulati, prestazioni ritenute urgenti o che pregiudichino la sicurezza.

Banca Ore: In relazione al D.Lgs. 66/2003 art. 5 comma 5, le Parti intendono istituire, in via sperimentale, una banca ore delle prestazioni straordinarie.
Il lavoratore che presta lavoro straordinario può optare per l'accumulo di tali ore in altrettante ore di riposo compensativo. Resta inteso che al lavoratore verrà corrisposta – nel mese successivo all'effettuazione – la sola maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario.
E' escluso dalla possibilità di adesione alla banca-ore il personale che abbia maturato alla data del 31 dicembre 2012 un saldo ferie/ex festività superiore a 3 giorni (es. h. 22,50 se full-time – h. 15,00 se part-time 25 ore settimanali).
Il godimento di tali ore dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile con le stesse modalità previste per la concessione di permessi per ferie/ex festività; in caso di richiesta a giorni verranno comunque usufruite in via preventiva le ferie e successivamente le ore di riposo compensativo.
Le ore di riposo compensativo, poste nella banca ore, dovranno essere usufruite entro l'anno di maturazione. In caso contrario nel mese di gennaio dell'anno successivo verranno liquidate come ore ordinarie. Le parti convengono di incontrarsi a gennaio 2014 per una rivalutazione complessiva della gestione della banca ore.

Part-time Al fine di valutare congiuntamente le reali necessità operative l'azienda, nel corso dell'ultimo incontro annuale, presenterà alle RSU un rapporto, definito per settore di appartenenza e contenente dati in forma aggregata, dei lavoratori part-time.

Le parti concordano inoltre che a parità di mansioni e di abilitazioni professionali, vi sia possibilità di scambio del proprio regime di orario. Tale scambio sarà subordinato all'esplicita autorizzazione aziendale e al rispetto dei vincoli di legge.

Forza minima prevista in caso di scioperi
In accordo alla vigente normativa in caso di scioperi e nel caso vi siano dei movimenti considerati improcrastinabili da ENAC, l'azienda provvederà a convocare le RSU al fine di definire la forza minima da comandare in servizio per tali necessità. In caso non vi siano voli da garantire, la forza minima sarà quella prevista dalla Procedura M29 del Manuale di Aeroporto e comandata in servizio esclusivamente per assicurare l'operatività dello scalo in eventuali casi di emergenza aeroportuali; tale forza viene così definita:

1 risorsa in grado di svolgere le attività della check-list RIT-UCA
1 risorsa in grado di svolgere le attività della check-list Operativo/Airside
1 risorsa in grado di svolgere le attività della check-list Caposquadra
1 risorsa in grado di svolgere le attività della check-list Assistenza Passeggeri/Landside
1 operatore mezzi complessi a supporto di chi svolge le attività della check-list Caposquadra
1 operatore mezzi abilitato alla guida del mezzo Scorta Intangibile

Ambiente di lavoro

Salute e Sicurezza

Nell'ottica di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza, l'azienda si impegna a garantire formazione adeguata a tutto il personale in ordine alle varie mansioni a cui lo stesso risulta impiegato, nonché l'adeguata sorveglianza sanitaria così come definita dal medico competente.

L'azienda indicherà al medico competente la necessità di porre particolare attenzione nelle valutazioni afferenti le patologie riconducibili al rischio movimentazione manuale dei carichi. Si conviene pertanto che il medico competente operi secondo le prescrizioni di legge nella specificità dei rischi aeroportuali, anche nella redazione del protocollo sanitario.

L'insorgenza di eventuali limitazioni di idoneità legate alle prestazioni lavorative e riportate nella riunione annuale dal medico competente - in forma anonima e collettiva - saranno oggetto di attenta valutazione in appositi incontri tra RLS e RSPP.

L'azienda si impegna a garantire un aggiornamento annuale di una giornata lavorativa al RLS, senza intaccare le 40 ore di permesso previste per lo svolgimento delle sue mansioni, l'utilizzo delle quali avverrà tenuto conto delle esigenze aziendali previo richiesta dallo stesso avanzata.

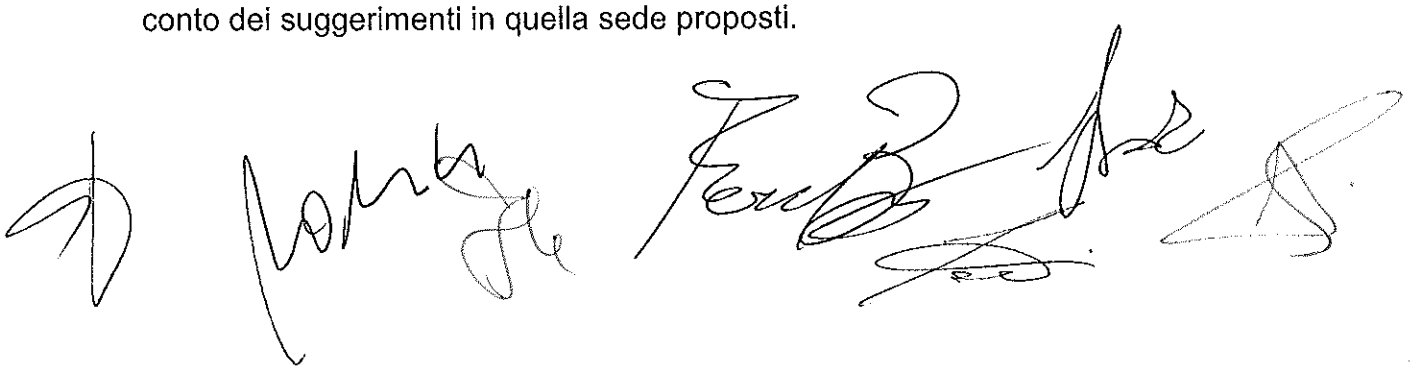
L'Azienda continuerà il processo volto al miglioramento dell'ambiente di lavoro inteso nel suo complesso; mezzi, pulizia e ambienti di lavoro continueranno a far parte del piano di monitoraggio e gestione aziendale.

Le parti concordano che eventuali richieste di vaccino antinfluenzale devono essere presentate entro settembre e che le richieste saranno soddisfatte considerato il quantitativo reperibile. Al personale che si sottopone a vaccino antinfluenzale verranno riconosciute 2 ore di permesso retribuito.

Formazione professionale

Si conferma che tutti i lavoratori neoassunti o richiamati in servizio per prassi consolidata ricevono e riceveranno un'adeguata formazione idonea alla mansione svolta, con particolare attenzione al tema della sicurezza, della salute e della prevenzione dei rischi.

L'azienda fornirà adeguata informativa alle RSU sui progetti formativi tenendo conto dei suggerimenti in quella sede proposti.



Formula di salvaguardia

Le parti considerano che laddove il CCNL di categoria conceda o concederà condizioni di migliore favore per le medesime materie trattate le stesse condizioni saranno oggetto automatico di recepimento nel presente accordo sostituendole integralmente.

Quanto convenuto nel presente accordo si integra agli accordi aziendali esistenti per le parti non espressamente abrogate od incompatibili. Le parti concordano di predisporre una Raccolta Unificata dei testi di interesse al fine di rendere disponibile a tutti i lavoratori una documentazione completa degli accordi esistenti.

La validità del presente accordo è sottoposta all'approvazione dei lavoratori. La riserva verrà sciolta entro tre settimane dalla data in calce.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ronchi dei Legionari, li 27 marzo 2013

Aeroporto FVG S.p.A. R.S.U.