VERBALE di ACCORDO

Il giorno 5/5/2015, 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 L.P.

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., USB L.P., U.S.B. 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., USB L.P., U.S.B. 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;

- detto Verbale di Accordo ha in particolare dettagliato l'entità numerica interessata dalla proposta di inserimento in SEA, distribuita per il 60% sulla scalo di Malpensa e per il rimanente 40% sulla scalo di Linate, al contempo prevedendo la presenza di personale femminile per una quota del 35% per ciascuno scalo, al fine di ottemperare alle disposizioni del Programma Nazionale per la Sicurezza dell'Aviazione Civile;

- nel fare propri, per quanto di competenza, i contenuti tutti dell'Accordo SEA/OO.SS., AH ha a sua volta effettuato una valutazione delle proprie specifiche esigenze tecnico organizzative, avuto in 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, nonché le figure professionali di Agente Rampa (per Lin e Mxp) e di addetto registrazione imbarchi/fast track (per Mxp);

- 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 dell'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 - all'approfondimento di cui al precedente alinea terzo della premessa, definendo

criteri, modalità e tempistica per l'inserimento in SEA di un numero massimo di 109 FTE 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 SEA/OO.SS.* (massimo 109 FTE), 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, da valutarsi anche in ragione della distribuzione per figura professionale degli incentivi all'esodo erogati da SEAH e delle assunzioni effettuate da SEA ai sensi del Verbale di Accordo del 9/12/2014, in quanto fenomeni che concorrono all'identificazione del contingente di massimo 109 FTE che SEA inserirà da AH;

   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; 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, i contingenti di personale, distinti per scalo di appartenenza e per profilo professionale, cui sarà formulata una proposta di inserimento in SEA con le modalità ed alle condizioni di cui all'Accordo SEA/OO.SS., risultano essere quelli indicati nell'Allegato 1), che forma parte integrante del presente Verbale di Accordo.

   Detto personale sarà identificato nell'ambito di una graduatoria nominativa definita secondo un processo di formazione così articolato.

   3.1 Il personale di AH sarà preliminarmente suddiviso per scalo e per profilo professionale e sarà poi ordinato per anzianità aziendale decrescente. Dall'elenco

di ciascun profilo professionale saranno quindi selezionati i lavoratori con maggiore anzianità aziendale, sommando il valore in termini di FTE associato ad ogni lavoratore così individuato fino a concorrenza del contingente per profilo professionale definito in allegato 1). Ai fini del meccanismo di conversione Headcount/FTE, si farà riferimento alla tabella riportata in allegato 1).

Il contingente di ciascun profilo professionale sarà considerato saturo al raggiungimento del valore che, eventualmente arrotondato (all'unità superiore se la parte decimale è superiore a 0.5), corrisponde al contingente definito.

Qualora la somma dei contingenti di ciascun profilo professionale determinasse un contingente complessivo di scalo inferiore a quanto riportato in allegato 1), le rimanenze saranno coperte includendo nella graduatoria il personale con maggiore anzianità aziendale a livello di scalo, a prescindere dal profilo professionale.

Qualora la somma dei contingenti di ciascun profilo professionale determinasse un contingente complessivo di scalo superiore a quanto riportato in allegato 1), le eccedenze saranno gestite escludendo dalla graduatoria il personale con minore anzianità aziendale a livello di scalo, a prescindere dal profilo professionale.

3.2 A valle di tale processo, sarà calcolata la percentuale di personale di genere femminile - in termini di FTE – presente nel personale così individuato per ciascuno scalo. Laddove tale percentuale sia superiore al 34,5%, si procederà direttamente con quanto previsto al successivo punto 4; in caso contrario si procederà con quanto previsto al successivo punto 3.3.

3.3 Si individueranno i profili professionali che, pur annoverando personale di genere femminile, non raggiungono la percentuale di personale femminile stabilita in graduatoria. Nell'ambito di tali profili professionali complessivamente intesi, si individuerà, tra i lavoratori esclusi dalla graduatoria, la lavoratrice, con maggiore anzianità di servizio di scalo; tale lavoratrice subentrerà al lavoratore di genere maschile del medesimo profilo professionale, presente in graduatoria e con minore anzianità di servizio. Tale processo verrà reiterato fino a concorrenza della percentuale stabilita a livello di scalo e in ogni caso senza eccedere la percentuale del 35% a livello di singolo profilo professionale. Nel caso in cui tale processo, al termine di tutte le reiterazioni possibili, non consenta il raggiungimento della percentuale richiesta di personale femminile in graduatoria, si procederà con quanto previsto al successivo punto 3.4.

3.4 Si procederà individuando la lavoratrice con maggiore anzianità di servizio di scalo non inclusa nella graduatoria, a prescindere dal profilo professionale di riferimento; tale lavoratrice subentrerà al lavoratore con minore anzianità di servizio di scalo in graduatoria, a prescindere dal profilo professionale di

riferimento. Al termine di tale processo, che sarà reiterato fino a concorrenza della percentuale stabilita a livello di scalo, si procederà con il successivo punto 4.

4) Al personale di AH incluso nella graduatoria definita secondo quanto previsto ai punti precedenti, SEA illustrerà i contenuti della proposta di cessione del contratto da AH a SEA, i cui termini e condizioni sono tutti definiti *dall'Accordo SEA/OO.SS.*.

Il personale di AH che accetterà tale proposta sottoscriverà un atto di 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 SEA/OO.SS.; tale personale sarà avviato, 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 SEA/OO.SS.*, condizione sospensiva di efficacia dell'atto di cessione del contratto di lavoro.

5) Fatto salvo il tassativo rispetto del contingente massimo di 109 FTE che sarà inserito in SEA e fatta salva la graduatoria definita, 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 che sarà comunque avviato ai test fisici e psico-attitudinali; tale contingente sarà costituito dal primo lavoratore escluso dalla graduatoria, a prescindere dal genere. Per profili professionali che prevedono un contingente di personale superiore a 4 FTE, sarà avviato anche il secondo lavoratore escluso dalla graduatoria del proprio scalo, a prescindere dal genere.

Resta espressamente convenuto che tale personale potrà risultare destinatario di una proposta di cessione del contratto di lavoro da AH a SEA esclusivamente secondo le regole definite al successivo punto 8).

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 l'1/7/2015, indicativamente per n. 48 FTE;
- entro l'1/9/2015, indicativamente per n. 61 FTE;

L'inserimento di questa seconda tranche di lavoratori potrà essere posticipato a data successiva, comunque non oltre il 30/12/2015.

L'allocazione del personale nelle diverse tranche è di esclusiva discrezionalità di AH.

7) Resta inteso che:

- il mancato superamento dei test fisici e psico/attitudinali ovvero
- la mancata sottoscrizione dell'atto di cessione del contratto e/o del connesso Verbale di Conciliazione, ove richiesto ai sensi dell'Accordo SEA/OO.SS.,

comporteranno l'istantanea e definitiva esclusione dal processo di selezione definito ai sensi della presente intesa e la prosecuzione del rapporto di lavoro con AH nei termini ed alle condizioni già in essere.

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).

8) Al fine di conseguire l'obiettivo di cedere da AH a SEA un numero massimo di 109 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 7.

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

- al personale di genere femminile subentrerà esclusivamente un equivalente contingente di personale femminile, in termini di FTE, sulla base dell'anzianità di servizio di scalo per profilo professionale interessato e, in caso di inapplicabilità, sulla base dell'anzianità di servizio per scalo a prescindere dal profilo professionale;

- al personale di genere maschile, subentrerà un equivalente contingente di personale, in termini di FTE, secondo il seguente ordine di priorità:
  - personale del medesimo profilo professionale, sulla base dell'anzianità di servizio per scalo e profilo professionale, fino ad esaurimento;
  - 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) Per quanto non specificamente disciplinato dalla presente intesa, si fa espresso rinvio al *Verbale di Accordo SEA/OO.SS.*

Letto, confermato, sottoscritto.

AIRPORT HANDLING

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL T.A.

FLAI T.S.

USB L.P.

SIN.PA

RSA

ALLEGATO 1) al Verbale di Accordo del 5/5/2015

SEDIME	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE FTE	
Linate	AGENTI RAMPA	2	4%
	AMMINISTRATIVI	1	3%
	CCS/WB	2	4%
	CIL BAGS	2	5%
	CIL PEGASO	2	4%
	L&F	2	4%
	OUA BAGS	7	17%
	OUA CS	8	18%
	REG IMB/FAST TRACK	10	24%
	RIT	3	6%
	TEAM LEADER	5	11%
Linate Totale		**44**	100%
Malpensa	AGENTI RAMPA	5	8%
	AMMINISTRATIVI	3	4%
	CCS/WB	3	4%
	CIL BAGS	2	2%
	CIL PEGASO	2	2%
	DOCUMENTARISTA	1	2%
	L&F	3	4%
	OUA BAGS	4	6%
	OUA CS	25	39%
	REG IMB/FAST TRACK	11	18%
	RIT BHS + CS	1	2%
	RIT COORD. VOLI	1	2%
	RIT PAX	1	2%
	TEAM LEADER	3	5%
Malpensa Totale		**65**	**100%**
Totale complessivo		**109**	

Tabella di conversione Headcount/FTE

Full time		1 fte
Part time	30h	0.8 fte
	25h	0.6667 fte
	24h	0.64 fte
	22,5h	0.6 fte
	20h	0.5333 fte