

VERBALE ESAME CONGIUNTO

Il giorno 09 marzo 2012, presso l'Aeroporto Internazionale di Napoli Capodichino, si sono incontrati:

p. Menzies Aviation Italy Srl (di seguito M.A.)

Deon Van Niekerk (Amministratore)
Gioia Filippo (Finance Controller Europe)
Ranzini Alessandro (Consulente del Lavoro)
Rampolla Amedeo (Avvocato)

p. OO.SS.:

Filt Cgil
Fit Cisl
Uil Trasporti
Ugl Trasporti
Usb lavoro privato

Lombardi Domenico, D'Auria Antonio
Burgarella Agostino
Marino Giovanni
Lione Pasquale
D'Apuzzo Michele

p. RSA:

Filt Cgil
Fit Cisl
Uil
Ugl
USB

Di Giacomo Vincenzo; Picozzi Raffaele
Marrone Filippo,
Francini Giovanni; Nocerino Claudio
Ingallinella Giancarlo, Accardo Raffaele
Russo Vincenzo, Gallo Mario

premesse:

che Menzies Aviation Italy Srl fa parte di un gruppo internazionale, denominato Menzies Aviation Plc (Public Limited Company) presente in 27 nazioni con circa 17.000 dipendenti, quotata presso la borsa valori di Londra (L.S.E.- London Stock Exchange), allo scopo di incrementare il proprio core business, ha deciso di operare in Italia dove attualmente non risulta presente;

che a seguito della comunicazione di cessazione dei servizi nei confronti di GH Napoli con decorrenza 04.04.2012, dalla stessa data il vettore EasyJet Airline Company Limited si avvarrà dei servizi di assistenza di "handling" erogati dalla Menzies;

che in data 27 dicembre M.A. ha inoltrato formale comunicazione alle OO.SS. ed a GH Napoli per l'attivazione di quanto previsto dal "Protocollo di intesa 16.04.99 - Procedura ex art. 14 D.lgs 18/99" e che pertanto si è avviata la relativa procedura con cui si è inteso ottemperare all'applicazione della cd. "clausola sociale" di cui all'art. H37 e G3 del CCNL "Per il personale del trasporto di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali" 8 Luglio 2010;

che a fronte della difficoltà di addivenire ad una intesa sull'individuazione del numero di risorse oggetto del passaggio, le OO.SS. hanno sollecitato le parti ad un accordo teso a scongiurare il determinarsi di un inevitabile esubero e che, allo stesso scopo il gestore aeroportuale Gesac, d'intesa con Enac - Direzione Aeroportuale di Napoli, ha determinato un protocollo di riferimento per l'individuazione quantitativa delle risorse da trasferire in applicazione della cit. clausola sociale;

che conseguentemente M.A. e GH Napoli, dopo numerosi incontri, si sono impegnate in reciproche revisioni delle proprie posizioni, nello sforzo di individuare nell'ambito della quantificazione risultante dal suddetto protocollo, un equilibrio che tenesse conto delle esigenze tecniche ed organizzative di entrambe le aziende e della necessità di salvaguardare la tenuta occupazionale dello scalo;

che M.A. e GH Napoli, dopo ampio confronto, hanno sottoscritto in data 01.03.2012 un accordo che identifica in 72,53 FTE a tempo indeterminato, il numero di risorse da passare (come risultato, dell'applicazione del cit. protocollo Gesac/Enac) nella più ampia autonomia che le stesse parti, in ragione delle concrete esigenze tecniche, organizzative e produttive e dei rispettivi diversi assetti organizzativi, hanno convenuto di adottare tanto nella classificazione dei profili professionali che nella quantificazione delle risorse per ciascuno degli stessi:

Area Manager:

n. 1

COS: coordinamento operativo (impiegati addetti COS)

n. 1

Area Rampa Impiegati

n. 7

Area Pax Impiegati

n. 20,13

Area Carico/scarico operai

n. 24,8

VERBALE ESAME CONGIUNTO

Ris
Area CMC
Lost&Found
Officina
Area Cleaning/Nastri

n. 1
n. 9
n. 2
n. 1
n. 5,6

che ancora, non si è tenuto conto delle strutture estranee all'operatività di Menzies (Accoglienze speciali, Merci, Safety Team "dedicato", personale in distacco presso altre unità operative e pertanto non rientrante nell'assetto organizzativo di GH Napoli) come pure dello staff amministrativo direzionale ove sono allocate funzioni centralizzate del gruppo GH;

che le due società si impegnano a garantire che il passaggio del personale così identificato, avverrà in continuità lavorativa, avendo cura di comunicare tempestivamente ai dipendenti interessati il passaggio da una azienda all'altra;

che le due società hanno concordato, che ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'anzianità convenzionale risultante presso l'azienda di provenienza, ai fini della maturazione e dell'applicazione degli istituti contrattuali e normativi che ne prevedano la rilevanza (es. preavviso, scatti di anzianità, attestazioni/livelli di inquadramento, cig/cigs, mobilità etc.) ad eccezione del TFR e dei ratei, che verranno infatti liquidati con le competenze di fine rapporto (es. ratei mensilità supplementari, ferie, etc.);

dopo ampia ed esaustiva discussione si conviene quanto segue:

- le OO.SS. hanno chiesto la variazione della forma societaria da Srl in Spa per dare rassicurazioni, ai lavoratori interessati al passaggio, ai fini della "solidità" economica e finanziaria dell'azienda;
- M.A. fa presente che il capitale sociale interamente versato risulta pari a € 900.000,00 (come previsto dai criteri di certificazione Enac), che la stessa fa parte di un gruppo internazionale quotato presso la borsa di Londra e si riserva di valutare tale possibilità, in caso di sviluppo dell'attività su scala nazionale;
- M.A. nel gestire l'organizzazione del lavoro secondo i propri standard operativi e come previsto dal vigente ccnl (es. articolazione dei turni, durata normale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. H4, che saranno oggetto di confronto con le RSA) garantirà, con riferimento specifico ai lavoratori oggetto del passaggio, il mantenimento del CCNL Assohandlers, delle figure professionali e la parità di condizioni economiche e contrattuali, comprese quelle di miglior favore già in vigore presso GH Napoli, fatto salvo quanto previsto dal presente accordo (a titolo esemplificativo e non esaustivo):
retribuzioni lorde;
premi EDA;
premi 86/90/96;
ticket (pari a € 11,00);
parcheggio dipendenti;
fondo di previdenza;
indennità varie (presenza turno, campo, rampa, diaria, trasporto, lavaggio divise, ecc.);
- indipendentemente dalla nuova articolazione dei turni, e in conseguenza dell'accordo sull'invarianza salariale, M.A. previa verifica con GH Napoli dell'indennità notturna e relativa indennità di trasporto corrisposte ai vari reparti (la media dell'ultimo anno), erogherà mensilmente (agli aventi diritto) degli importi pari al 75% (a titolo puramente es. 30 ore su 40) della suddetta media (da denominarsi indennità sostitutiva magg. Notturmo/Trasporto), entrambe assorbibili in caso di variazione dei turni, tale per cui vengano previste ore di effettiva prestazione del notturno, secondo il ccnl di riferimento;
- M.A. si impegna a sottoscrivere nel più breve tempo possibile, un accordo con il CRAL ATI CLUB per i lavoratori interessati;
- con riferimento alla contrattazione di secondo livello denominata "No Break", resta inteso che M.A. si riserva di legare il riconoscimento di tale cifra ad indicatori di efficienza e produttività (secondo gli standard e criteri applicati nel gruppo Menzies); parimenti, il restante 25% delle sopra citate indennità notturna e di trasporto, pur rimanendo assorbibile in caso di variazione dei turni, tale per

cui vengano previste ore di effettiva prestazione del notturno secondo il ccnl di riferimento, verranno erogate al raggiungimento di indicatori di efficienza e produttività (secondo gli standard e criteri applicati nel gruppo Menzies);

- qualora per ragioni organizzative, M.A. abbia la necessità di assumere del personale, con contratto a tempo determinato, la stessa si impegna ad attingere dall'attuale "bacino stagionale di GH Napoli", secondo criteri tecnico organizzativi dell'azienda;
- in base al modello organizzativo riconosciuto dalla certificazione Enac rilasciata, M.A. comunica di non essere interessata a terziarizzare i servizi svolti (all'interno dello scalo aeroportuale di Capodichino) dai dipendenti oggetto del presente passaggio;
- salvo espressa volontà del dipendente l'azienda riconosce, per le unità lavorative oggetto del verbale, l'inalienabilità del personale dalla sede lavorativa aeroporto Napoli Capodichino.
- le parti confermano espressamente che il presente accordo si applica esclusivamente ai lavoratori oggetto del passaggio da GH Napoli a M.A..
- le parti si impegnano ad effettuare un incontro, decorsi sei mesi dall'inizio dell'attività di M.A. per la verifica del buon andamento dell'attività lavorativa e dell'integrazione con i criteri e gli standard operativi del gruppo Menzies.

Letto, confermato sottoscritto.

p. Menzies Aviation Italy Srl (di seguito M.A.)

Deon Van Niekerk (Amministratore)

Gioia Filippo (Finance Controller Europe)

Ranzini Alessandro (Consulente del Lavoro)

Rampolla Amedeo (Avvocato)

p. OO.SS.:

Filt Cgil Lombardi Domenico, D'Auria Antonio

Fit Cisl Burgarella Agostino

Uil Trasporti Marino Giovanni

Ugl Trasporti Lione Pasquale, Ronghi Antonio

Usb lavoro privato D'Apuzzo Michele

Per le RSA:

Filt Cgil Di Giacomo Vincenzo; Picozzi Raffaele

Fit Cisl Marrone Filippo, Cirillo Sabato

Uil Francini Giovanni; Nocerino Claudio

Ugl Ingallinella Giancarlo, Accardo Raffaele

USB Russo Vincenzo, Gallo Mario