

## VERBALE DI ACCORDO

In data 17 Febbraio 2020 si sono incontrate la Società Aviation Services S.p.A, e le Segreterie Regionali e RRSSAA delle OO.SS FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL T. A. di Napoli per approfondire alcuni temi di rilevanza locale, in particolar modo, temi legati agli incrementi di produttività, efficienza e redditività degli scali romani.

### PREMESSO CHE

Il presente Accordo ha lo scopo di recepire i mutamenti degli equilibri di mercato, in funzione degli standard di servizio che la Società offre ai Vettori clienti, la Società intende proseguire, un percorso, nei confronti del personale dipendente, in linea con la filosofia aziendale orientata alla ricerca di livelli di competitività ed eccellenza.

Le Parti individuano nell'attuale sistema, con il ripristino di un Accordo di produttività, un modello moderno di realizzazione degli obiettivi dell'Azienda in funzione delle performance lavorative espresse dal personale;

Le Parti intendono valorizzare la contrattazione di secondo livello - espressamente richiamata dall'art. 2 del vigente CCNL, Parte Generale - e tutti gli strumenti di sostegno alla stessa, con l'obiettivo di rendere il tessuto aziendale aderente alle necessità di mercato.

Si intende individuare un premio di produttività, con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali.

### LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

La Società, in funzione del generale andamento delle performance operative e dei servizi resi ai Vettori clienti, conferma l'intenzione, per il 2020, di proseguire con il Premio di risultato già avviato negli ultimi anni e in scadenza al 31 marzo 2020.

Il Premio di Risultato (PdR), inteso quale somma di ammontare variabile, legato ad incrementi oggettivi misurabili di redditività, efficienza, qualità, innovazione e produttività, spetta a tutte le categorie del personale a tempo indeterminato - che non vi rinunci espressamente - in analogia con l'Accordo di prossima scadenza.

I target del PdR, la misura e le modalità di calcolo dello stesso sono rappresentati nella tabella A (in allegato). Con espresso riferimento alle effettive presenze del personale interessato, si evidenzia che, tra queste, andranno conteggiate esclusivamente le ferie, le giornate ROL, nonché i periodi di astensione per maternità/paternità obbligatoria. Per le gravi patologie si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

I numeri delle giornate di presenza riportati in Tabella sono indicativi nel senso che - ferme restando le causali di assenze sopra citati - dovranno tener conto dell'effettiva



turnazione del lavoratore (ad esempio: calcolo dei Liberi e Riposo, etc). Inoltre, si tiene conto della pianificazione delle giornate di Flessibilità nel periodo Giugno-Luglio-Agosto.

Il valore del premio è proporzionato in funzione della durata dell'orario di lavoro osservato (ivi compreso il Part Time verticale), oltre che delle giornate di effettiva prestazione secondo quanto indicato nell'All.to A. Il numero del personale a Tempo Indeterminato è da intendersi indicativa e può essere soggetta a variazioni.

Il premio di retribuzione variabile sarà in vigore a partire dalla data del 01 Aprile c.a. e sarà erogato in tranches trimestrali, con le competenze della prima busta paga utile successiva alla conclusione del periodo in esame.

La struttura del premio, così come concordata e rappresentata nell'All.to A, tiene conto dell'effettiva partecipazione del personale ai processi produttivi che si intendono valorizzare, anche esaltando, tramite un meccanismo di premio variabile, i diversi periodi di picco operativo propri del settore dell'*Handling*. A titolo esemplificativo, nell'allegato viene riportata, distinta per ciascun periodo e/o mesi dell'anno, la % relativa al peso dell'obiettivo, ed il premio ad essi relativo.

L'Azienda erogherà il Premio eventualmente non percepito da coloro che non avessero raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo il seguente schema.

Vengono istituiti due periodi di sei mesi ciascuno:

- Gen – Feb – Mar – Ott – Nov – Dic
- Apr – Mag – Giu – Lug – Ago – Set.

Si terrà conto dei suddetti periodi per erogare, in misura direttamente proporzionale alle presenze, le quote di premio non assegnate. Tale calcolo verrà effettuato tenuto conto di un "Coefficiente di redistribuzione Bonus", riportato in allegato e fissato in misura inversamente proporzionale agli eventi/mese con assenze.

Il premio non viene computato nell'accantonamento del trattamento di fine rapporto e non sarà utile ai fini del calcolo di alcun altro istituto contrattuale, corrente e/o differito. Inoltre non verrà attribuito al personale dimissionario, licenziato o che comunque non risulti in servizio alla data del riconoscimento o al periodo di competenza del Premio.

Il Presente Accordo ha decorrenza dal 01 Aprile fino al 31 Marzo 2021.

L'erogazione degli importi per ciascun periodo avverrà con la prima retribuzione utile, successiva a quella della tranche di riferimento.

Le Parti si danno atto che i contenuti del presente Accordo sono in linea con le previsioni del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016 e con la Legge nr. 208 del 2015.



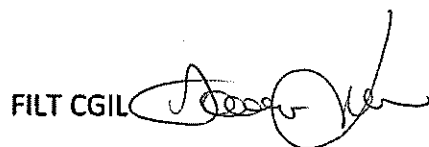
Infine le Parti si danno atto che – in caso di avvio un sistema strutturato di Welfare, così come disciplinato dalla Legge di Bilancio, i lavoratori potranno convertire i premi di produttività in benefit di welfare aziendale, secondo le disposizioni del comma 4 dell'art. 51 del TUIR; ovvero in beni e servizi. Tale possibilità rimane disponibile – nel rispetto di eventuali future modifiche dovessero intervenire in materia – con espresso riferimento ai premi di produttività.

Le Parti, in funzione dell'impatto positivo che il Premio stesso avrà nei confronti del personale, si incontreranno entro il mese di novembre 2020 per discutere l'andamento delle performance e valutare gli eventuali valori per l'ipotesi di rinnovo.

AVIATION SERVICES S.p.A.



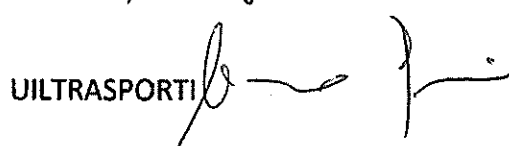
FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



Periodo	Giorni Periodo	Giorni Lavorabili	"Presenze" per conseguimento PDR	
			100%	0%
1-apr-20	30-giu-20	91	65	< 63
1-lug-20	30-set-20	92	69	< 66
1-ott-20	31-dic-20	92	66	< 63
1-gen-21	31-mar-21	90	64	< 61

**NAPOLI - Part Time no Flex**

Periodo	Da	A	Giorni Periodo	Giorni Lavorabili	"Presenze" per conseguimento PDR	
					100%	0%
1-apr-20	30-giu-20	91	65	63	< 63	
1-lug-20	30-set-20	92	66	64	< 64	
1-ott-20	31-dic-20	92	66	63	< 63	
1-gen-21	31-mar-21	90	64	61	< 61	

**Ammontare PREMIO**

Periodo	Da	A	Ammontare PREMIO
1-apr-20	30-giu-20		13.500 €
1-lug-20	30-set-20		15.000 €
1-ott-20	31-dic-20		8.000 €
1-gen-21	31-mar-21		8.500 €
<b>Totale PREMIO</b>			<b>45.000 €</b>

**Periodi Redistribuzione BONUS**

Periodo 1	apr-20	mag-20	giu-20	lug-20	ago-20	set-20
Periodo 2	ott-20	nov-20	dic-20	gen-21	feb-21	mar-21

Mesi con Assenze	Coef. Red. BONUS
0	2,00
1	1,00
2	0,50
3	0,25

