

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 dicembre 2021, su convocazione a mezzo mail e in modalità videoconferenza nel rispetto delle vigenti disposizioni precauzionali emergenziali, si sono incontrati:

- **GH Italia spa**, rappresentata da Gaetano Tursi gaetano.tursi@ghitalia.it e Lucio Leone lucio.leone@ghitalia.it ;
- FILT CGIL, rappresentata da Domenico Lombardi domenicolomb@gmail.com;
- FIT CISL, rappresentata da Ugo Milone u.milone@cisl.it;
- UILTRASPORTI, rappresentata da Giovanni Marino, g.marino@uilt.campania.it;
- UGL T.A., rappresentata da Pasquale Lione pasquale.lione@libero.it;

in relazione alla necessità di garantire la salvaguardia occupazionale a conclusione della CIGD ex DL 41/21, al 31.12.21.

Premesso ed atteso che:

- la GH ITALIA spa - con sede in Napoli - esercita attività di servizi amministrativi aeroportuali in generale e di supporto operativo/service amministrativo a società operanti nell'ambito degli aeroporti (comparto trasporto aereo) ed applica il CCNL del Trasporto Aereo - Sez. Handlers;
- la forza della suddetta azienda è pari a complessive n. 42 unità a tempo indeterminato (pari a n. 39,91 FTE -Full Time Equivalent), così suddivise:

	Impiegati/Quadri	Operai	TOT
Teste	41	1	42
FTE	39,49	0,42	39,91

1

- com'è noto, l'intero comparto è gravemente colpito dall'emergenza pandemica ancora in atto che ha determinato una drastica diminuzione dell'attività del tutto indipendente da ogni responsabilità aziendale e possibilità di previsione;
- gli effetti generati dalla crisi pandemica, che si riflettono conseguentemente ed inevitabilmente sulla capacità d'impresa e sulla tenuta dei livelli occupazionali, non possono in alcun modo considerarsi esauriti;
- al contrario, l'incertezza a causa pandemica e post pandemica espone l'azienda ad una forte criticità, che, in assenza di ricorso agli ammortizzatori sociali, prevederebbe un esito di riduzione drastica dei livelli occupazionali;
- a tutt'oggi è stato possibile reggere la criticità grazie alla disponibilità di opportuni ammortizzatori sociali a causa "Covid-19", specificamente destinati a fronteggiare la causa pandemica in quanto strutturalmente confacenti alla gestione della indeterminatezza ed imprevedibilità della sua evoluzione e delle conseguenti ricadute sull'attività e sull'occupazione, e che lo stato delle cose ne imporrebbe una logica prosecuzione;
- si deve però prendere atto che, alla data del presente incontro, non si dispone di una continuità di tali interventi, l'ultimo dei quali è in scadenza il 31/12/2021, ai sensi del D.L. n.146/2021;

Lucio Leone

amg

fp

2

GAETANO

clm

- le Parti, al fine di evitare ogni ipotesi di riduzione del personale, con la presente intendono dare corso a possibili soluzioni alternative praticabili, senza precludersi ogni eventuale possibilità di gestione della crisi aziendale, lì dove dovessero intervenire, successivamente al presente accordo, interventi normativi di favore, finalizzati o di maggiore coerenza a fronteggiare gli effetti a causa pandemica e post pandemica.

Tutto ciò premesso ed atteso, in questa sede di concertazione, dopo ampio approfondimento, le Parti convengono quanto segue:

- Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- allo stato attuale, sul presupposto dell'assenza, ad oggi, di norme che possano consentire la prosecuzione del ricorso ad ammortizzatori sociali in deroga per fronteggiare la causa pandemica, riconoscendo lo stato di emergenza occupazionale aziendale ed al fine di evitare il ricorso a procedure di riduzione del personale, si ritiene necessario ed indifferibile il ricorso all'ammortizzatore sociale della CIGS/CDS, ex art.21, comma 1, lett. c), D. Lgs. N.148/2015 e s.m.i.;
- la presente è da intendersi sottoscritta espressamente ai sensi e per gli effetti dell'art.14, D.Lgs. n.148/2015, in materia di informazione, consultazione ed esame congiunto;
- le Parti, fin d'ora, convengono di procedere:
 - a) alla revoca del presente accordo, con contestuale ricorso ad ammortizzatore sociale in deroga, a causa pandemica (con l'integrazione del FSTA) per la medesima decorrenza, nel caso in cui si dovesse poter disporre, successivamente alla data odierna, di un intervento normativo con previsione di ricorso a CIGD, analogamente a quanto già avvenuto e fruito fino alla scadenza prossima del 31/12/2021, salvo le modifiche che le Parti dovessero convenire;
per tale eventualità le Parti considerano la presente con ogni efficacia legale e contrattuale ai fini della consultazione e disamina in sede aziendale fatto salvo eventuale incontro di verifica anche su semplice richiesta;
 - b) alla modifica del presente accordo, ove si dovesse rendere necessaria, al fine di poter cogliere eventuali previsioni di maggior favore, che interventi normativi, successivi alla data odierna, dovessero prevedere in materia di ammortizzatori sociali, tanto a vantaggio dell'azienda che dei lavoratori;
- la CIGS/CDS, ex art.21, comma 1, lett. c), avrà decorrenza dallo 01.01.2022, in aderenza e prosecuzione rispetto alla conclusione della CIGD, ex D.L. n.146/2021, per n. 52 settimane, pertanto con scadenza al 31.12.2022, per una riduzione oraria media settimanale/contrattuale nel limite massimo oggi consentito dalla norma, pari al 60% dell'orario contrattuale complessivo aziendale, poiché le Parti, in questa sede di accordo, convengono di determinare con tale percentuale l'entità potenziale dell'esubero aziendale; resta ferma la possibilità di riduzione massima del 70% dell'orario complessivo per singolo lavoratore, calcolata sull'intero periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale;
- le Parti espressamente convengono che la misura individuale massima di cui sopra verrà aggiornata automaticamente a quella più elevata, ove interventi normativi successivi alla data odierna dovessero consentirlo;
- La riduzione oraria determinata dal presente CdS interessa tutta la popolazione aziendale risultante dagli elenchi allegati distinti per qualifica e con indicazione puntuale dell'orario contrattuale e della riduzione convenuta, indicata in elenco al



massimo della riduzione settimanale, come media mensile, e pari al 60% tanto per per le qualifiche "quadri e impiegati" che gli operai. Sono evidentemente compresi negli elenchi, in quanto partecipanti al programma di solidarietà - in proporzione all'orario contrattuale - anche i lavoratori Part Time, giusta la natura strutturale del ricorso a tale tipologia di orario nel settore del trasporto aereo.

- Si conferma che la suddetta percentuale di riduzione, coerentemente con quanto indicato nella nota Min. Lav. n. 3558 dell'8 febbraio 2010 "possa essere riferita alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà";
- per la modalità applicativa della riduzione oraria ci si riferirà alle modalità ed agli accordi precedenti, in quanto compatibili con la necessità di assicurare, su programmazione, un'adeguata copertura dei fabbisogni operativi di servizio, corrispondentemente alle dinamiche del traffico aereo da assistere; verrà, pertanto, salvaguardato il criterio della rotazione secondo equità in presenza di fungibilità professionale e compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico, organizzative e produttive dell'azienda;
- l'entità della riduzione oraria complessiva avverrà pertanto secondo intensità variabili in corso d'opera, in risposta alle esigenze di estrema variabilità del mercato dei servizi aeroportuali di terra nel corso dell'anno con il che tale riduzione si realizzerà in funzione delle esigenze di servizio, sia ad ore per singola giornata/turno di servizio, che in modo verticale - giornaliero o mensile - e comunque secondo una presenza settimanale proporzionalmente più o meno diluita in ragione del traffico del periodo;
- In ogni caso si conviene di istituire incontri mensili tra azienda e OO.SS. al fine di monitorare la corretta ed equa distribuzione del programma di cassa integrazione in base all'andamento del traffico al fine di garantirne la rispondenza alle esigenze operative e la corretta perequazione economica e salariale al personale;
- Sarà possibile procedere a riduzioni di orario inferiori (ma sempre nel limite dell'orario di lavoro) in tutti i casi in cui dovrà essere assicurato un maggior fabbisogno tecnico produttivo per incrementi temporanei di lavoro anche non aventi carattere di eccezionalità o non programmabilità ma rientranti nelle fisiologiche variazioni operative dell'attività aeroportuale. Resta inteso che le modifiche di ricorso alla riduzione oraria come sopra previste dovranno risultare dalle apposite e previe programmazioni di turni e/o ordini di servizio.
- Parimenti, il ricorso a forme di lavoro supplementare/straordinario non è ammesso salvo che nei casi di forza maggiore o comunque per far fronte ad impreviste/imprevedibili esigenze operative connesse a ritardi e/o eventi indipendenti dall'organizzazione della azienda o anche per esigenze di natura sostitutiva in cui, per ragioni tecnico produttive eccezionali ovvero per evitare pericolose interruzioni o deficit di servizio ovvero per requisiti di professionalità, non si possa fare ricorso alla forza lavorativa immediatamente disponibile ed operativa al momento d'interesse.
- Le parti inoltre, in ragione della tipicità del settore caratterizzato da spiccata stagionalità come confermato dall'Art. 28 parte generale del CCNL che ne ha evidenziato la natura strutturale e sistematica nei periodi ivi individuati, confermano la possibilità di fare ricorso a personale stagionale prevedendosi, nel caso e salvo più favorevoli agibilità normative che dovessero subentrare, la contestuale

Leo Lene CUG

SP

W

GAU
CM

interruzione/sospensione, anche parziale per categorie omogenee (es. impiegati, operai etc.) del presente CdS;

- In vigore del CdS l'azienda corrisponderà la retribuzione in proporzione alla riduzione d'orario applicata; analogamente ogni istituto contrattuale e legale, riferito all'entità oraria della prestazione lavorativa, verrà automaticamente riproporzionato all'orario ridotto di cui al presente accordo; con riferimento al Tfr trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. 148/2015;
- I lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettativa, cariche politiche, "sospensioni" per motivi disciplinari o altro, faranno parte del presente accordo allo scadere dell'evento sospensivo;
- Nel corso del programma di solidarietà l'azienda non potrà procedere a licenziamenti salvo che per giusta causa o per non opposizione incentivata all'esodo; corrispondentemente non potrà procedersi ad assunzioni (salvo sospensione/interruzione dell'ammortizzatore) ovvero per profili professionali non già presenti in organico a fronte di esigenze tecnico organizzative;
- Le misure che la società ha già intrapreso ed intende rafforzare per agevolare il mantenimento dei livelli occupazionali sono finalizzate ai seguenti obiettivi:
 - al miglioramento del piano commerciale e organizzativo, teso all'affermazione della qualità del servizio e delle tecnologie;
 - ad incrementare la ricerca di nuove commesse di lavoro in servizi finora non forniti;
 - un più razionale impiego della forza lavoro che realizzi un sensibile abbattimento dei costi fissi;
 - ad un impegnativo programma formativo e di riqualificazione professionale del personale;
 - ad iniziative di attività collaterali al fine di valorizzare tutte le risorse aziendali nell'obiettivo di offrire nuove opportunità occupazionali;
- L'azienda, nel rappresentare l'impossibilità oggettiva di assicurare l'anticipazione dell'integrazione salariale per la difficoltà di generare una adeguata copertura finanziaria per tutto quanto esposto in premessa, si impegna comunque a presentare apposita istanza al "FSTA" richiedendone il sostegno in favore dei lavoratori, ad incremento del trattamento economico previsto per la CIGS da parte dell'INPS.
- per il caso in cui dovesse rendersi opportuno o necessario un differimento del ricorso alla CIGS/CDS di cui sopra, si farà riferimento alla presente, salvo modifiche concertate, a valere ai fini ed in ottemperanza dell'art.14 del D.Lgs. n.148/2015;
- le Parti convengono di dover apportare al presente accordo ogni eventuale modifica, che dovesse rendersi necessaria o inevitabile, nel caso in cui interventi normativi successivi, in corso di fruizione della CIGS/CDS, dovessero prevedere modifiche all'attuale normativa in materia di ammortizzatori sociali.

Si allega elenco dettagliato del personale in organico a tempo indeterminato, con anzianità richiesta dalla norma, per il calcolo della riduzione oraria massima del 60% dell'orario contrattuale settimanale/mensile.

Leo Lene

arg

AA

LD

GAU
UM

Del che è verbale, letto confermato in tutte le sue parti e sottoscritto.

GH Italia spa F.to GH Italia Leo Leno

FILT CGIL F.to FILT CGIL Joel

FIT CISL F.to FIT CISL Alto Milano

UILTRASPORTI F.to UILTRASPORTI Alto Milano

UGL T.A. F.to UGL T.A. Alto Milano

Si da atto che la sottoscrizione al presente documento è intervenuta a mezzo scambio di mail/pec agli indirizzi ivi riportati.