

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 aprile 2023, in videoconferenza con la Dott.ssa Debora Postiglione della Divisione IV della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è tenuta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto ex art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare INPS n 88/2022.

Hanno partecipato all'incontro:

- GESAC SPA in persona del Dott. Davide Behar quale Direttore Risorse Umane & Organizzazione e Procuratore Speciale della Società, assistito dal Dott. Massimo Brisciani e dalla Dr.ssa Maria Castiglione;
- FILT CGIL in persona di Domenico Lombardi e Stefano Festa;
- FIT CISL in persona di Ugo Milone;
- UILTRASPORTI in persona di Giovanni Marino;
- UGL TA in persona di Pasquale Lione e Mario Mele;
- USB L.P. in persona di Ottavio Vollero;
- RSA in persona di Pasquale Ingenito, Gennaro Piscopo, Cuono Iovine, Massimiliano Marino, Rosario Savarese, Francesco Cioffi e Raffaele Polimeno.

PREMESSO CHE

1. GESAC SPA, con sede in Napoli (NA) Uffici Direzionali GESAC – Aeroporto di Capodichino snc Napoli, (partita IVA 03166090633, codice fiscale 03166090633 e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Napoli, REA n. 324314,) ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d. lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare il contratto di espansione di cui all'articolo 41 del citato decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge n. 73/2021 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto altresì conto di quanto previsto dalla circolare INPS n. 88/2022;
2. la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha proceduto a convocare le Parti in data odierna;
3. nel corso della presente riunione la Società ha dichiarato quanto segue:
 - la Società occupa, ad oggi, complessivamente n. 404 dipendenti a tempo indeterminato;
 - la Società applica ai propri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Trasporto Aereo Parte Generale e Parte Specifica Gestori Aeroportuali (il "CCNL");
 - la Società intende porre in essere un cambiamento organizzativo per affrontare le nuove sfide richieste dal contesto di riferimento con particolare riguardo ai programmi di digitalizzazione, sostenibilità

ambientale e di ampliamento del nuovo scalo di Pontecagnano ed a tal fine intende adeguare le competenze del personale alle nuove esigenze del mercato;

- la Società intende, pertanto, attivarsi ulteriormente per mantenere la competitività nel proprio settore di business contraddistinto da una marcata ripartenza del traffico passeggeri dopo la drastica crisi legata alla pandemia da COVID-19 anche attraverso un importante programma d'investimenti e riqualificazione delle competenze del proprio personale;
 - attraverso questo processo di riorganizzazione, caratterizzato da un cambio del mix di competenze attualmente presenti in organico, abbinato al piano di formazione rivolto anche alle risorse che resteranno nella propria struttura organizzativa, la Società intende rilanciare definitivamente la propria competitività all'indomani dell'uscita dalla crisi legata alla pandemia da COVID-19 che ha portato anche al ricorso agli ammortizzatori sociali, come meglio evidenziato nell'allegato piano di riorganizzazione e rilancio (allegato 1);
 - la Società, quindi, intende proporre alle OO.SS. un piano finalizzato a realizzare un processo di riorganizzazione interna e di riqualificazione del personale occupato;
 - la Società, inoltre, intende agevolare il turn over generazionale con misure non traumatiche di cessazione dei rapporti con personale prossimo al raggiungimento dei requisiti di pensionamento e mediante l'inserimento di nuove risorse da assegnare a specifici percorsi formativi;
4. all'esito della presente riunione, le Parti hanno concordato gli elementi essenziali di un piano finalizzato a realizzare un processo di riorganizzazione aziendale e di riqualificazione del personale occupato, oltre che ad individuare le misure di accompagnamento non traumatico del personale alla pensione.

VISTI

- l'articolo 41 del d. lgs. n. 148/2015, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73 e dall'art. 1, c. 215, della legge n. 234/2021;
- le circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16/2019 e n. 18/2019;
- la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021;
- la circolare INPS n. 88/2022.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti intendono stipulare, con decorrenza dal 1° giugno 2023, per la durata di 18 mesi, il contratto di espansione di cui all'art. 41 del D.Lgs. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e modificato dall'art. 1, comma 349 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178.
3. Alla luce di quanto indicato in premessa, le Parti convengono sulle seguenti direttrici di intervento al fine di rafforzare le competenze delle risorse in organico ed effettuare un ricambio generazionale, attraverso la sostituzione del personale con professionalità non più pienamente compatibili con la strategia produttiva che la Società prefigura di realizzare con nuove figure professionali che diano valore aggiunto e permettano di conseguire gli obiettivi prefissati.
4. Al riguardo la Società dichiara che, per effetto della stipula del CDE, si impegna a:



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- procedere all'assunzione a tempo indeterminato *full-time* di personale avente profili professionali in linea con il piano di riorganizzazione;
- realizzare per tutto il personale direttamente interessato dagli effetti del citato piano un programma di formazione e riqualificazione;
- implementare un programma di uscite anticipate, sulla base di quanto previsto dal c. 5-bis dell'art. 41 del D. Lgs n. 148/2015 e sue s.m.i., per il personale che si trovi a non più di 60 mesi entro il 30 novembre 2023 dal conseguimento del diritto alla pensione, di vecchiaia o anticipata ai sensi dell'art. 24, comma 10, del D. L. n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011.

Viene escluso l'utilizzo dell'integrazione salariale di cui al comma 3 dell'art. 41 del D. Lgs. 148/2015.

A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Per effetto della sottoscrizione del CDE e in conformità al citato piano, la Società procederà all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di nuove risorse in rapporto pari a 1 lavoratore assunto ogni 3 lavoratori aderenti allo scivolo pensionistico. Le assunzioni saranno effettuate entro i 18 mesi di durata del Contratto.

La Società si riserva di assumere anche con contratto di apprendistato professionalizzante.

Le assunzioni potranno riguardare i seguenti profili professionali:

- Operations (es. Security, Terminal, Safety, etc.);
- Manutenzione e Infrastrutture;
- Information & Communication Technology;
- Environment;
- Parking;
- Legale.

B) PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Al fine di dare piena efficacia al piano di riorganizzazione da implementare come parte integrante del CDE, la Società svilupperà un proprio progetto di formazione e riqualificazione del personale. Gli interventi di formazione e riqualificazione potranno essere sviluppati sia mediante affiancamento con il sistema del *training on the job* che mediante attività in aula o in FAD e sono specificamente descritti nel progetto (**allegato 2**).

I piani formativi verranno differenziati in merito ai contenuti e alle modalità di erogazione della formazione, a seconda dell'area di appartenenza, del ruolo ricoperto dal personale e delle carenze di conoscenza evidenziate in fase di analisi, in maniera tale da garantire un'acquisizione di competenze quanto più idonea, utile e conforme alle attività che la persona svolge o dovrà svolgere.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

A garanzia della qualità del processo, le attività di formazione e quelle connesse saranno gestite con il supporto di una società specializzata terza, che certificherà la conformità del progetto di formazione e riqualificazione rispetto a quanto previsto dall'art. 41, comma 8, del D. Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.

La citata società specializzata provvederà anche a monitorare la realizzazione dei piani formativi attraverso la verifica documentale (e la rendicontazione nell'ipotesi di ricorso al finanziamento da parte dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua cui aderisce la Società e specificamente Forte e Fondir), la realizzazione di sopralluoghi con le finalità di verifica e di corretta attuazione del programma.

C) ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

Le Parti concordano di individuare, quale parte integrante del CDE, un piano di accompagnamento alla pensione rivolto al personale con maggiore anzianità.

In particolare, nell'ambito del CDE, la Società si impegna a riconoscere ai dipendenti che, entro il 30 novembre 2023, si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione di vecchiaia - potendo contare su almeno 20 anni di contribuzione oppure anticipata di cui all'art. 24, comma 10, del D.L. n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011, previo esplicito consenso scritto all'uscita anticipata da parte di ogni persona interessata e ai sensi di quanto previsto dal comma 5 - bis dell'art. 41 del D. Lgs. 148/2015 e all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione redatto ex artt. 410-411 c. p. c. ai fini di cui all'art. 2113 c.c. contenente dichiarazione di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e reciproche e ampie rinunce inerenti allo stesso - un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal personale all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi del comma 5-bis, art. 41 del D. Lgs. 148/2015 e s.m.i. (c.d. "**scivolo pensionistico**").

A tal fine le Parti si impegnano alla sottoscrizione in tempo utile di apposito accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Laddove il primo diritto alla pensione sia quello di cui all'art. 24, comma 10, DL 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. 214/2011 (pensione anticipata), la Società riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al raggiungimento del relativo trattamento.

Il personale, in ogni caso, non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i requisiti.

Per il personale che aderirà allo scivolo pensionistico, ai sensi dell'art. 41, comma 9, D. Lgs. 148/2015 e s.m.i., le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro così come previsto dal comma 5 – bis art. 41 del citato Decreto Legislativo.

La Società si impegna ad accogliere le richieste di accesso allo scivolo pensionistico che perverranno dai lavoratori in possesso dei requisiti sopra indicati entro il limite massimo di 21 unità. Entro tali limiti saranno accolte le richieste individuali dei lavoratori interessati nell'ordine cronologico di adesione.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio in ordine alle risorse stanziare dalla legge n. 234/2021, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto alla quantificazione dell'importo di spesa, tenendo conto:

- a) del numero dei beneficiari pari a 21 lavoratori;
- b) del numero di mesi di richiesta del beneficio complessivo pari a 24 mesi;
- c) della data di inizio del beneficio identificata nel 1° dicembre 2023, con risoluzioni al 30 novembre 2023.

Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n. 148/15 è stimato in euro 890.325, così distribuito per annualità:

- 2023: € 41.778;
- 2024: € 484.210;
- 2025: € 364.337.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

GESAC SPA

OO.SS.