

Verbale di accordo integrativo aziendale

Addì, 14 maggio 2024, in Palermo, presso la sede di Sicindustria si sono incontrati:

- la **GES.A.P. S.p.A.** rappresentata dall'Avv. Vincenzo Petrigni e dalle sigg.re Roberta Pirrotta, Antonella Fina e Rosaria Faraone, con l'assistenza di Sicindustria nella persona dell'Avv. Maria Colosimo
- le Segreterie Territoriali delle **OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI e UGL Trasporto Aereo**, rappresentata dai Signori Fabio Lo Monaco, Antonio Dei Bardi, Vincenza Katia Di Cristina e Domenico De Cosimo

Congiuntamente alle **RSA** nelle persone delle signore Elisabeth Touboul, Lucia Randazzo, Renata Alessandra e del signor Marcello Carlisi

PREMESSO CHE

- il vigente CCNL Assaeroporti prevede che, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, possono essere realizzate specifiche intese modificative di determinate materie e/o istituti disciplinati dal medesimo contratto collettivo di categoria;
- gli Accordi Interconfederali vigenti, nell'individuare le materie che possono essere oggetto div contrattazione aziendale includono l'Orario di lavoro, il Mercato del Lavoro, l'inquadramento del personale ed il premio di risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale;
- le Parti hanno sottoscritto in data 18 dicembre 2023 l'accordo istitutivo del Premio di risultato per gli anni 2024-2026, rinviando ad un successivo accordo integrativo aziendale la regolamentazione delle restanti materia;
- in data 22 aprile 2024 è stata sottoscritta dal tavolo tecnico l'intesa propedeutica alla stipula del presente accordo integrativo aziendale.

Tanto premesso, le Parti

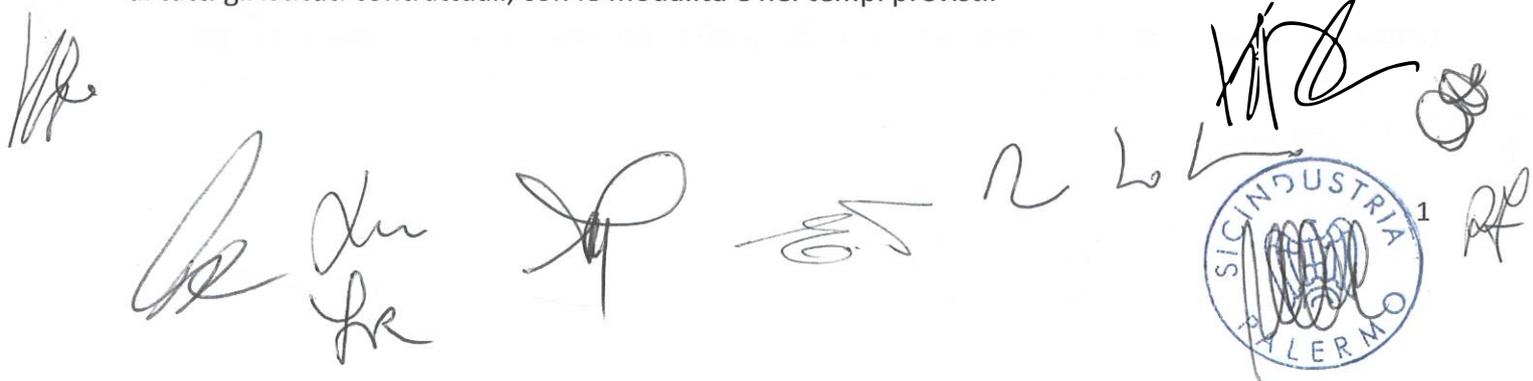
CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Azienda — esclusi i dirigenti — con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza. Le parti si impegnano a riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

La parte aziendale e la parte sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.



A collection of handwritten signatures and a blue circular stamp. The stamp contains the text "SICINDUSTRIA PALERMO" and a handwritten number "1".



Art. 2

ORARIO DI LAVORO

In applicazione di quanto stabilito dall'art. G8 del vigente CCNL — Parte Specifica Gestori, si conviene che la distribuzione delle 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori venga equamente ripartita in cinque turni di lavoro settimanali di 7 ore e 42 minuti ciascuno, oltre alla pausa pasto di 30 minuti da effettuarsi dopo la sesta ora di lavoro.

Per i soli dipendenti non turnisti è prevista una flessibilità oraria di un'ora all'inizio del proprio orario di lavoro dalle ore 08:00 alle ore 09:00.

Art. 3

BANCA DELLE ORE

È istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori di fruire, come permessi compensativi, le eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate. I dipendenti che intendano aderire rilasciano apposita dichiarazione alla Funzione Amministrazione del Personale.

Le ore accumulate all'interno della Banca delle ore dovranno essere fruite dal dipendente entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 4

R.O.L.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. G17 del vigente CCNL — Parte Specifica Gestori, le 4 giornate di R.O.L., sostitutive delle ex-festività soppresse, potranno essere fruite a giorni ed anche ad ore.

Per i dipendenti che al 31/12 non avessero azzerato la spettanza di ROL maturate nell'anno, la Società adotterà un piano di fruizione dei ROL residui che ne prevede l'azzeramento entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Art. 5

BUONI PASTO

In sostituzione di qualsiasi altra forma di compensazione economica con beni di consumo o di valore e/o oraria si conferma che l'erogazione del buono pasto, il cui valore economico viene rivalutato di € 1,00 per complessivi euro 9,50.

Art. 6

MANSIONI ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Le parti hanno consapevolezza che la polivalenza delle funzioni e delle competenze è uno strumento idoneo ad assicurare standard di qualità ed efficienza e rappresenta anche un'opportunità di crescita del personale basata su criteri individuali legati a professionalità, formazione specifica, titoli, attestati di qualifica e soprattutto anzianità ed esperienza delle



competenze. Si ritiene quindi che l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze reali infrastrutturali e di mercato, debba tenere conto anche delle valutazioni delle parti sindacali per favorire ed ottimizzare i processi per l'erogazione dei servizi.

Pertanto, ritenuto strategico operare un nuovo assetto organizzativo societario con l'obiettivo di ottimizzare i processi, efficientare gli uffici, migliorare la ripartizione dei carichi di lavoro, nonché, rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa è necessario individuare, anche nell'ambito di un confronto con le Parti, nuovi profili dando così risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e nel contempo valorizzare le competenze del personale.

Il nuovo sistema di classificazione dovrà perseguire finalità innovative per un'efficace gestione del personale consentendo un percorso di sviluppo con l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di semplificare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 7

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

La valenza di una formazione dinamica e costante, sviluppata su livelli diversi e determinata da esigenze derivanti dall'evoluzione tecnologica e del mercato, risulta fondamentale per poter gestire con elevati standard di qualità i servizi aeroportuali. Verranno quindi posti in essere dei particolari programmi formativi, specifici per singolo settore, per rispondere a questa esigenza.

Gesap spa provvederà a fornire alle Organizzazioni Sindacali copia dei piani di formazione programmati ed effettuati.

I corsi si svolgeranno di norma, compatibilmente con le esigenze di servizio, durante il normale orario di lavoro.

Art. 8

ELEMENTO PEREQUATIVO

L'Azienda, congiuntamente alle OOSS, al fine di riequilibrare le differenze retributive tra i lavoratori, determinatesi nel corso degli anni sia con l'inserimento di speciali clausole che favorivano l'ingresso di nuovi lavoratori a tempo indeterminato, sia con il riconoscimento di elementi retributivi assorbibili riconosciuti " ad personam", conviene di erogare, secondo fasce di livello così come già stabilito nei precedenti accordi, a tutto il personale a tempo indeterminato sprovvisto di E.D.A./Perequazione, un elemento retributivo aziendale di perequazione e di adeguare ai livelli attuali di inquadramento dell'elemento perequativo erogato ai 91 dipendenti in forza che lo percepiscono già (di questi ultimi solo 54 sono coinvolti nel ricalcolo).

Pertanto, la suddivisione degli importi da erogare è distribuita come segue:

Dipendenti con livello 1°S, 1°, 2°A, 2°B = Euro 165,01

Dipendenti con livello 3°, 4°, 5°, 6° =Euro 140,00

Dipendenti con livello 7°, 8°, 9° =Euro 108,97 (attualmente non presenti in organico).

Tale elemento di paga subirà una decurtazione in misura pari a 1/26 dell'importo mensile medesimo per ogni giorno di assenza, escluse quelle espressamente indicate nell'Accordo del 16/11/2004, i permessi Legge 104/92 ed i congedi obbligatori di maternità/paternità.

3

L'erogazione decorrerà dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo con efficacia dal 1 marzo 2024 e sarà ripartita in tre anni come di seguito specificato:

			2024	2025	2026	
	n. soggetti	Importo a regime	34%	33%	33%	
Fascia 1S-2B	13	165,01€	56,10€	54,45€	54,45€	Nuovi
	21	25,01€	8,50€	8,25€	8,25€	Adeguamenti
	2	56,04€	19,05€	18,49€	18,49€	
Fascia 3-6	20	140,00€	47,60€	46,20€	46,20€	Nuovi
	30	31,03€	10,55€	10,24€	10,24€	Adeguamenti

Art. 9

SMART WORKING

Il lavoro agile, così come riportato dall'art. 31 della parte generale del vigente CCNL e della legge 22 maggio 2017 n. 81 e dalla successiva semplificazione derivante dal D.M. 22 agosto 2022 n.149, è destinato a diventare una modalità di lavoro sempre più diffusa con ricaduta di benefici sulla produzione Aziendale. Le Parti concordano che ciascun lavoratore operante in ambito amministrativo che si trovi in condizioni di salute fragili determinate dal medico competente, possa farne richiesta di fruizione.

Le Parti stabiliscono di incontrarsi successivamente per ampliare l'ambito di applicazione dello smart working.

Art. 10

VALIDITA' ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

Le Parti concordano che il presente contratto integrativo aziendale avrà efficacia dal 1 marzo 2024 al 31 dicembre 2026.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le OO.SS./ R.S.A.

FILT CGIL

FIT CISL

ULTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

Vincenzo Pich
 Antonella Fide
 Rosa Lohrer



se / le Loro
 [Handwritten signatures of union representatives]

Verbale di accordo integrativo aziendale

Addì, 14 maggio 2024, in Palermo, presso la sede di Sicindustria si sono incontrati:

- la **GES.A.P. S.p.A.** rappresentata dall'Avv. Vincenzo Petrigni e dalle sigg.re Roberta Pirrotta, Antonella Fina e Rosaria Faraone, con l'assistenza di Sicindustria nella persona dell'Avv. Maria Colosimo
- la Segreteria Regionale della **O.S.L. LEGEA CISAL** rappresentata dal signor Giacomo De Luca, che interviene anche quale **RSA**

PREMESSO CHE

- il vigente CCNL Assaeroporti prevede che, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, possono essere realizzate specifiche intese modificative di determinate materie e/o istituti disciplinati dal medesimo contratto collettivo di categoria;
- gli Accordi Interconfederali vigenti, nell'individuare le materie che possono essere oggetto di contrattazione aziendale includono l'Orario di lavoro, il Mercato del Lavoro, l'inquadramento del personale ed il premio di risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale;
- le Parti hanno sottoscritto in data 18 dicembre 2023 l'accordo istitutivo del Premio di risultato per gli anni 2024-2026, rinviando ad un successivo accordo integrativo aziendale la regolamentazione delle restanti materie;
- in data 22 aprile 2024 è stata sottoscritta dal tavolo tecnico l'intesa propedeutica alla stipula del presente accordo integrativo aziendale.

Tanto premesso, le Parti

CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Azienda — esclusi i dirigenti — con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza. Le parti si impegnano a riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

La parte aziendale e la parte sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2

ORARIO DI LAVORO

In applicazione di quanto stabilito dall'art. G8 del vigente CCNL — Parte Specifica Gestori, si conviene che la distribuzione delle 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori venga equamente



ripartita in cinque turni di lavoro settimanali di 7 ore e 42 minuti ciascuno, oltre alla pausa pasto di 30 minuti da effettuarsi dopo la sesta ora di lavoro.

Per i soli dipendenti non turnisti è prevista una flessibilità oraria di un'ora all'inizio del proprio orario di lavoro dalle ore 08:00 alle ore 09:00.

Art. 3

BANCA DELLE ORE

È istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori di fruire, come permessi compensativi, le eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate. I dipendenti che intendano aderire rilasciano apposita dichiarazione alla Funzione Amministrazione del Personale.

Le ore accumulate all'interno della Banca delle ore dovranno essere fruite dal dipendente entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 4

R.O.L.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. G17 del vigente CCNL — Parte Specifica Gestori, le 4 giornate di R.O.L., sostitutive delle ex-festività soppresse, potranno essere fruite a giorni ed anche ad ore.

Per i dipendenti che al 31/12 non avessero azzerato la spettanza di ROL maturate nell'anno, la Società adotterà un piano di fruizione dei ROL residui che ne prevede l'azzeramento entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Art. 5

BUONI PASTO

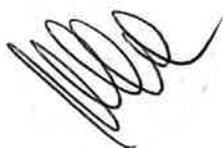
In sostituzione di qualsiasi altra forma di compensazione economica con beni di consumo o di valore e/o oraria si conferma che l'erogazione del buono pasto, il cui valore economico viene rivalutato di € 1,00 per complessivi euro 9,50.

Art. 6

MANSIONI ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Le parti hanno consapevolezza che la polivalenza delle funzioni e delle competenze è uno strumento idoneo ad assicurare standard di qualità ed efficienza e rappresenta anche un'opportunità di crescita del personale basata su criteri individuali legati a professionalità, formazione specifica, titoli, attestati di qualifica e soprattutto anzianità ed esperienza delle competenze. Si ritiene quindi che l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze reali infrastrutturali e di mercato, debba tenere conto anche delle valutazioni delle parti sindacali per favorire ed ottimizzare i processi per l'erogazione dei servizi.

Pertanto, ritenuto strategico operare un nuovo assetto organizzativo societario con l'obiettivo di ottimizzare i processi, efficientare gli uffici, migliorare la ripartizione dei carichi di lavoro, nonché,





rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa è necessario individuare, anche nell'ambito di un confronto con le Parti, nuovi profili dando così risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e nel contempo valorizzare le competenze del personale.

Il nuovo sistema di classificazione dovrà perseguire finalità innovative per un'efficace gestione del personale consentendo un percorso di sviluppo con l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di semplificare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 7

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

La valenza di una formazione dinamica e costante, sviluppata su livelli diversi e determinata da esigenze derivanti dall'evoluzione tecnologica e del mercato, risulta fondamentale per poter gestire con elevati standard di qualità i servizi aeroportuali. Verranno quindi posti in essere dei particolari programmi formativi, specifici per singolo settore, per rispondere a questa esigenza.

Gesap spa provvederà a fornire alle Organizzazioni Sindacali copia dei piani di formazione programmati ed effettuati.

I corsi si svolgeranno di norma, compatibilmente con le esigenze di servizio, durante il normale orario di lavoro.

Art. 8

ELEMENTO PEREQUATIVO

L'Azienda, congiuntamente alle OOSS, al fine di riequilibrare le differenze retributive tra i lavoratori, determinatesi nel corso degli anni sia con l'inserimento di speciali clausole che favorivano l'ingresso di nuovi lavoratori a tempo indeterminato, sia con il riconoscimento di elementi retributivi assorbibili riconosciuti "ad personam", conviene di erogare, secondo fasce di livello così come già stabilito nei precedenti accordi, a tutto il personale a tempo indeterminato sprovvisto di E.D.A./Perequazione, un elemento retributivo aziendale di perequazione e di adeguare ai livelli attuali di inquadramento dell'elemento perequativo erogato ai 91 dipendenti in forza che lo percepiscono già (di questi ultimi solo 54 sono coinvolti nel ricalcolo).

Pertanto, la suddivisione degli importi da erogare è distribuita come segue:

- Dipendenti con livello 1°S, 1°, 2°A, 2°B = Euro 165,01
- Dipendenti con livello 3°, 4°, 5°, 6° =Euro 140,00
- Dipendenti con livello 7°, 8°, 9° =Euro 108,97 (attualmente non presenti in organico).

Tale elemento di paga subirà una decurtazione in misura pari a 1/26 dell'importo mensile medesimo per ogni giorno di assenza, escluse quelle espressamente indicate nell'Accordo del 16/11/2004, i permessi Legge 104/92 ed i congedi obbligatori di maternità/paternità.

L'erogazione decorrerà dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo con efficacia dal 1 marzo 2024 e sarà ripartita in tre anni come di seguito specificato:

			2024	2025	2026	
--	--	--	------	------	------	--

3

	n. soggetti	Importo a regime	34%	33%	33%	
Fascia 1S-2B	13	165,01€	56,10€	54,45€	54,45€	Nuovi
	21	25,01€	8,50€	8,25€	8,25€	Adeguaamenti
	2	56,04€	19,05€	18,49€	18,49€	
Fascia 3-6	20	140,00€	47,60€	46,20€	46,20€	Nuovi
	30	31,03€	10,55€	10,24€	10,24€	Adeguaamenti

Art. 9

SMART WORKING

Il lavoro agile, così come riportato dall'art. 31 della parte generale del vigente CCNL e della legge 22 maggio 2017 n. 81 e dalla successiva semplificazione derivante dal D.M. 22 agosto 2022 n.149, è destinato a diventare una modalità di lavoro sempre più diffusa con ricaduta di benefici sulla produzione Aziendale. Le Parti concordano che ciascun lavoratore operante in ambito amministrativo che si trovi in condizioni di salute fragili determinate dal medico competente, possa farne richiesta di fruizione.

Le Parti stabiliscono di incontrarsi successivamente per ampliare l'ambito di applicazione dello smart working.

Art. 10

VALIDITA' ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

Le Parti concordano che il presente contratto integrativo aziendale avrà efficacia dal 1 marzo 2024 al 31 dicembre 2026.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per la O.S.L. / R.S.A.

LEGEA CISA

[Handwritten signatures for the company]

[Circular stamp: LEGGE CISA, FERMOSISTRIA]

[Handwritten signature for LEGEA CISA]