

LE DINAMICHE DEL PERSONALE

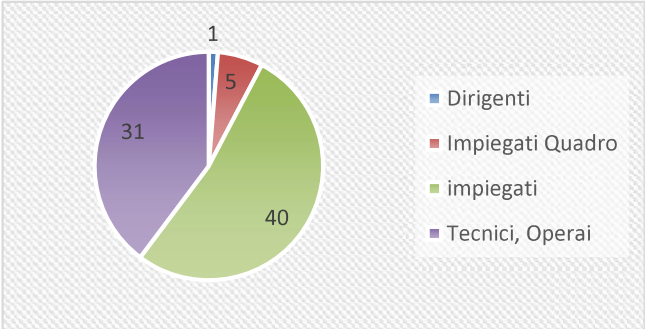
Nel corso del 2017 la struttura organizzativa non ha subito modifiche strutturali, tuttavia si segnalano due eventi, ossia:

- ✓ l'uscita dall'organizzazione di una risorsa OUA per licenziamento per giusta causa

- ✓ la richiesta di aspettativa non retribuita per 12 mesi di una risorsa amministrativa con contratto P.T. al 77%.

Il numero complessivo di dipendenti Airgest S.p.A. puntuale alla data del 31 dicembre 2016, in forza con contratto TI, è pari a 77 unità, di cui 75 FT e 2 risorse PT, così distribuite:

Dipendenti Airgest TI al 31.12.2017		
	2017	2016
Dirigenti	1	1
Impiegati Quadro	5	5
impiegati	40	40
Tecnici, Operai	31	32
totale dipendenti	77	78



Nel corso del 2017 Airgest ha continuato a portare avanti un'attenta politica di gestione e controllo dell'organico monitorando costantemente i dimensionamenti dei servizi operativi sulla base delle dinamiche stagionali della domanda di produttività. Al fine di soddisfare i livelli prestazionali e di garantire efficienza, sicurezza e qualità ai servizi resi, l'organizzazione del lavoro è stata implementata con risorse in somministrazione con le qualifiche di impiegati e operai assegnate a supporto delle aree operative ed amministrative.

Negli ultimi mesi dell'anno la società si è trovata a gestire scenari di criticità che hanno determinato una crisi aziendale di non facile ed imminente soluzione. Come già detto, dal 6 novembre al 10 dicembre 2017 l'aeroporto è rimasto chiuso per attività di interventi di manutenzione straordinaria a cura dell'Aeronautica Militare. Al fine di ridurre al minimo l'impatto

dell'assenza di attività sul costo del personale in forza, si è ricorso all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale CIGO. Con l'accordo sindacale siglato il 14 novembre 2017 si è concordato, fatti salvi gli interventi formativi già programmati, di dare seguito al godimento delle ferie maturate nell'anno 2017 e precedenti e non ancora godute oltre alla fruizione obbligatoria di eventuali giorni di ROL residui al fine di fruire della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

A questo scenario si aggiunge la notevole riduzione di voli da parte di Ryanair, a cui fa riferimento oltre il 95% del traffico complessivo di passeggeri annualmente transitati dallo scalo di Trapani, la quale ha significativamente mutato le prospettive commerciali e di produzione. Si è reso dunque necessario riflettere sulla riorganizzazione aziendale al fine di ottimizzare i processi produttivi e il dimensionamento del costo di produzione in combinato disposto con il mantenimento

del livello occupazionale nell'ipotesi di una futura ripresa a medio termine dell'azienda. Per far fronte a questo problema la società in data 26 ottobre 2017, ha avviato una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ex artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, per n. 18 posizioni in esubero, giungendo poi, ai sensi dell'art. 4, comma V della Legge 223/91, il 27 novembre 2017, alla sottoscrizione di un accordo sindacale "Contratto di solidarietà", autorizzato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nr. 100703 del 28 dicembre 2017.

Il citato contratto di solidarietà di tipo "difensivo", siglato in alternativa alla definizione della procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, di cui alla legge 236/1993 ed il D. Lgs. 148/2015, ha consentito di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di risorse, salvaguardando la piena operatività dei processi, essendo compatibile con le specifiche caratteristiche tecniche, produttive ed organizzative aziendali. L'accordo in parola ha una durata di 12 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2018.