

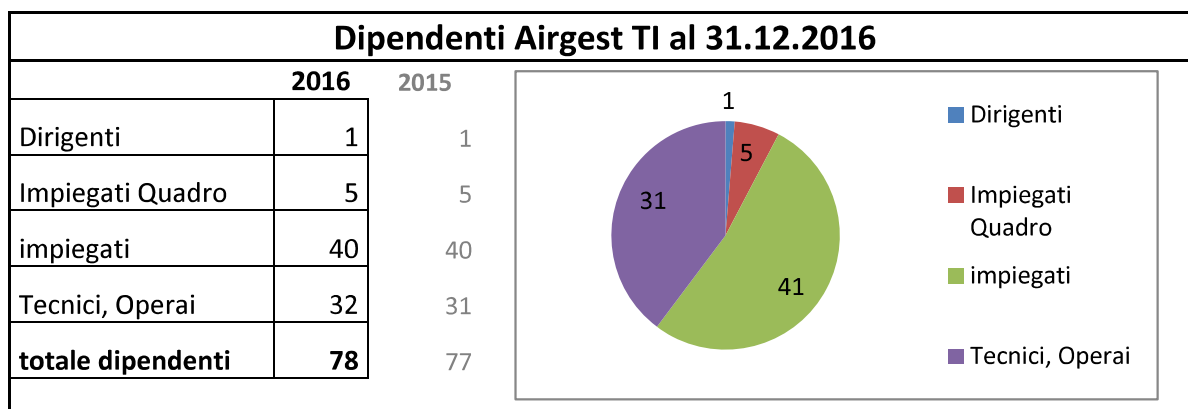
## LE DINAMICHE DEL PERSONALE

L'Organizzazione delle risorse nel 2016 non è stata oggetto di interventi strutturali e rimane dunque convalidato l'organigramma aziendale vigente.

Sulle dinamiche si evidenziano, tuttavia, degli eventi registrati nell'anno e precisamente:

- ✓ in data 24 gennaio l'uscita del Resp. Airport Ground Coordinator (Ph Area di Movimento e Terminal), a conclusione del periodo di preavviso conseguente alle dimissioni presentate il 1° dicembre del 2015. In data 15 febbraio i ruoli hanno trovato adeguata ricollocazione giungendo, al termine di un procedimento di selezione pubblica, all'assunzione di un professionista di settore;
- ✓ in data 7 gennaio il licenziamento di una risorsa Adt di Scalo per gravi motivi disciplinari;
- ✓ in 1 febbraio l'assunzione di una risorsa Adt di Scalo con contratto TI, in esecuzione di Sentenza emessa dal Tribunale del Lavoro di Trapani;
- ✓ in data 11 aprile, in ottemperanza alla L. 68/99 e su indicazione prescrittiva della Direzione Territoriale del Lavoro di Trapani, si è proceduto all'assunzione di una risorsa inserita in Area Handling, con la mansione di Operatore Unico Aeroportuale, con contratto part time al 64,94%.

Il numero complessivo di dipendenti Airgest S.p.A. puntuale alla data del 31 dicembre 2016, in forza con contratto TI, è pari a 78 unità così distribuite:



In accordo alle consolidate logiche di dimensionamento dell'organizzazione del lavoro sulla base delle sensibili dinamiche stagionali della domanda di produttività, nel corso della Summer 2016 sono state contrattualizzate n.10 risorse (5 Operatore Unico Aeroportuale, 2 Impiegati Adt di Scalo e 3 Impiegati Adt COS), venendosi a determinare un numero complessivo delle risorse FTE pari a 83,33, declinabili secondo gli indicatori anagrafici e funzionali di cui ai grafici da n.1 a n.3.

Per soddisfare i necessari livelli prestazionali, l'organizzazione del lavoro è stata ulteriormente integrata con risorse in somministrazione, assegnate a varie aree operative ed amministrative.

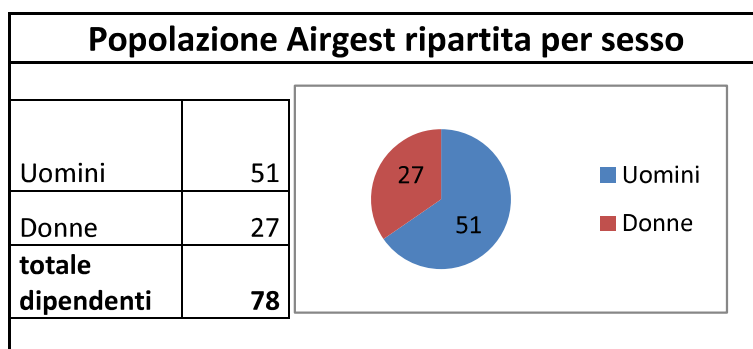


Grafico 1. Popolazione Airgest ripartita per sesso

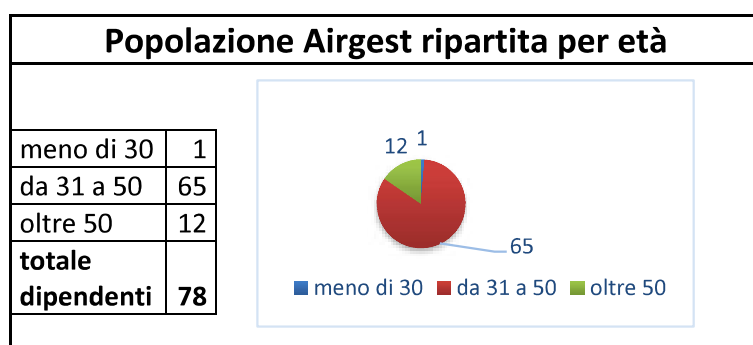


Grafico 2. Popolazione Airgest ripartita per età

DIREZIONE GENERALE	1
HANDLING *	48
MOVIMENTO & TERMINAL	6
MANUTENZIONE	5
SERVIZI AEROPORTUALI *	3
SECURITY	1
SMS, AMBIENTE, SPP	1
AMMIN./CONTABILITA'	6
PERSONALE	1
IT	1
QUALITY	1
STAFF	4
<b>TOTALE POPOLAZIONE AIRGEST</b>	<b>78</b>

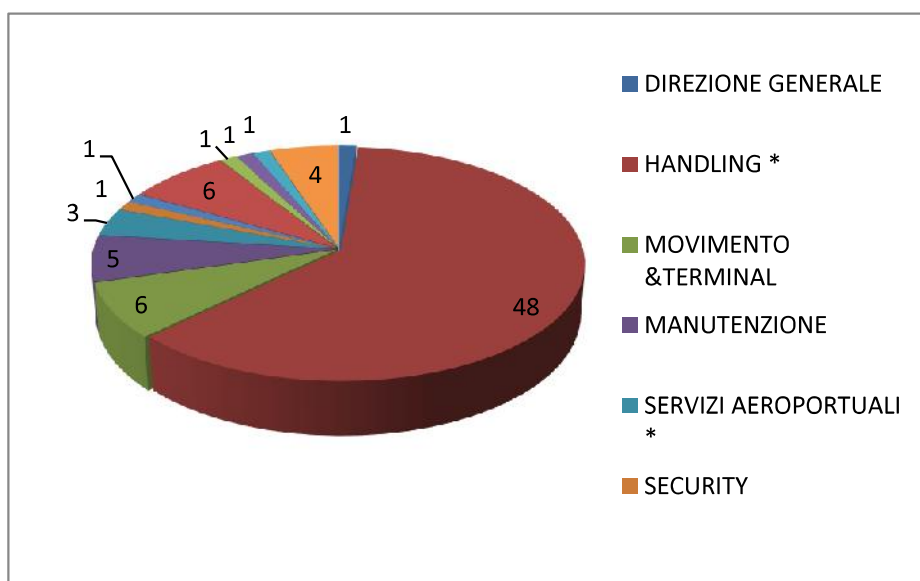


Grafico 3. Popolazione Airgest ripartita per aree di responsabilità

Idonea analisi di risultato è stata condotta sugli effetti del primo ciclo produttivo sperimentale dell'accordo denominato "Progetto flessibilità Multiperiodale" (1° aprile 2015-31 marzo 2016), giungendo alla piena condivisione dei risultati conseguiti.

In sintesi, insieme alle preposte OO.SS. si è giunti alla validazione dell'accordo quale strumento per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, in termini di miglior adattamento dell'organizzazione del lavoro al dinamico andamento della domanda di produttività dei servizi di assistenza a terra.

---

L'analisi ha altresì consentito di verificare il miglioramento del work/life balance del personale interessato, conseguito con un incremento delle ore medie annuali di riposo.

Ai fini di un miglioramento dei processi di gestione delle HR, nel corso dell'annualità 2016 è stato realizzato un *upgrade* del sistema IT di Rilevazione Presenze, già in uso aziendale nella versione *basic* dal 2009. Al fine di snellire i processi di rilevazione e gestione presenze sul luogo di lavoro, dal 1° aprile si è avviato "in testing" la migrazione del suddetto sistema IT in ambiente Web, con contestuale implementazione di modulo IT per la gestione informatizzata dei cd. 'cartellini presenze' e payrolls. Il progetto ha consentito, non ultimo, d'incrementare i livelli di pronta e condivisa trasparenza e tracciabilità dei suddetti dati tra il datore di lavoro ed il singolo dipendente.