

LE DINAMICHE DEL PERSONALE

Airgest S.P.A., per far fronte alla situazione di acclarata crisi dovuta alla riduzione dei volumi di attività complessiva e la conseguenziale contrazione dei ricavi, oltre all'assenza di prospettive concrete di rilancio a breve termine, nel portare avanti una attenta politica di gestione e controllo dell'organico e pianificando una riorganizzazione aziendale, il 23 settembre 2019 ha avviato la procedura di mobilità ai sensi della L. 223/91 artt. 4, comma 3 e 24, comma 1, che dopo una trattativa sindacale si è conclusa il 25 ottobre 2019 con la sottoscrizione di un accordo sindacale che ha approvato l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale Cassa integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per 12 mesi con validità dal 1° novembre 2019, provvedimento approvato, per l'intero periodo richiesto, dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con decreto n. 104211 emesso il 27 gennaio 2020.

In questo scenario si colloca l'emergenza sanitaria e tutte le restrizioni previste dai provvedimenti normativi poste in essere sia per il movimento delle persone che per le varie attività commerciali al fine di limitare il contatto fra le persone per contenere al minimo la diffusione del virus e

la repentina sospensione dei voli da parte delle compagnie aeree operanti sullo scalo di Trapani e il conseguente Decreto del Ministero dei Trasporti n. 112 del 12 marzo 2020, che ha limitato, al fine di tutelare la salute dell'utenza e dei lavoratori, il traffico aereo con la conseguente chiusura di oltre 20 aeroporti in tutta l'Italia compreso quello di Trapani Birgi.

La società, in sinergia con le OO.SS. e conseguentemente ai provvedimenti normativi varati (il Decreto Legge n. 18/2020 del 17 marzo - Cura Italia, la circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020, l'Accordo Quadro Regionale fra le Parti Sociali e la Regione Siciliana in attuazione dell'art 22 del D.L. n. 18/2020 ai fini di dar corso alla Cassa Integrazione in Deroga), ha deciso di chiedere la sospensione della GIGS attualmente in corso ai sensi dell'art. 20 del D.L. n. 18/2020 e di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (ex art. 22 del D.L. n. 18/2020) con decorrenza 16 marzo 2020, in favore di un numero massimo di n. 72 dipendenti su un organico complessivo di 73 lavoratori occupati sul sito, così come ripartiti nella tabella che segue:

Pianta Organica al 01/03/2021

AIRGEST S.p.A.	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Aeroporto Civile V. Florio	1	4	39	29	73 <i>(di cui 27 uomini e 46 donne)</i>

Il numero delle ore complessive richieste è pari a 17.306 ore ed ha riguardato n. 72 lavoratori con la seguente articolazione: 38 unità a zero ore, 4 unità con due giorni di rientro a rotazione nelle 9 settimane, 16 unità/amministrativi con un giorno di sospensione a settimana e 5 unità con un giorno di rientro a settimana e 9 unità con riduzione orizzontale.

Inoltre, considerato che ai sensi dell'Accordo Quadro della Regione Sicilia-Parti Sociali e dell'art. 22 comma 6 del D.L. n. 18/2020, è stato previsto il pagamento

dell'indennità di CIGD dei lavoratori direttamente da parte dell'INPS, l'azienda, si è resa disponibile ad anticipare il trattamento di integrazione, a titolo di prestito, per fronteggiare eventuali disagi ai lavoratori dovuti ai tempi procedurali del trattamento di integrazione, previa richiesta formale del lavoratore. Il credito così maturato dall'azienda nei confronti dei lavoratori verrà soddisfatto a mezzo di successive compensazioni sui trattamenti salariali e/o altri elementi di integrazione salariale in tempi successivi.

L'ammortizzatore CIGD non è stata l'unica misura varata dalla società in osservanza delle prescrizioni normative previste nei DPCM, per fronteggiare la limitazione degli spostamenti e per le risorse di struttura si è dato seguito allo Smart Working limitando a 1 solo giorno di lavoro in presenza.

Le previste 9 settimane iniziali di CIGD sono state prorogate fino al 30 giugno 2020. Dal 21 giugno 2020, infatti lo scalo di Trapani è tornato ad essere operativo, seppur con una programmazione voli molto contenuta. Le esigenze operative degli ultimi giorni di giugno sono state gestite con l'impiego limitato di risorse, mentre dal 1 luglio, con la riattivazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) si è ripreso l'utilizzo del criterio della rotazione per ruoli dell'impiego delle risorse poste in Cassa.

L'esplosione dei contagi post Summer e le restrizioni sempre più stringenti che, sia il Governo nazionale che i governi di molte altre nazioni europee, hanno adottato per arginare il propagarsi dell'epidemia, nonché le rinunce da parte dei fruitori dei voli già prenotati ed la conseguente e repentina cancellazione dei voli da parte

delle compagnie, hanno ingenerato il persistere di una situazione di incertezza, sia nel breve che nel medio termine.

L'avvio della contenuta programmazione voli Winter 2020-21 susseguita da continue cancellazioni dei voli schedulati costringe la società a ricorrere ad un'ulteriore finestra CIGD prevista dalle norme di cui all'art. 22 del D.L. 18/2020 come modificato Decreto Legge 104/2020 (c.d. Decreto Agosto) per l'attuazione della C.I.G. in Deroga con decorrenza 1 novembre 2020 - 31 dicembre 2020 applicando gli stessi criteri utilizzati per il primo periodo CIGD, compresa l'applicazione di un meccanismo di rotazione, sia orizzontale che verticale, ispirato a criteri legati a esigenze tecnico organizzative e di equità, all'interno di ciascun reparto/direzione di staff, in presenza di personale avente la medesima professionalità e pertanto totalmente fungibile anche in termini di certificazioni e abilitazioni, favorendo ove possibili il carattere di volontarietà dei lavoratori.

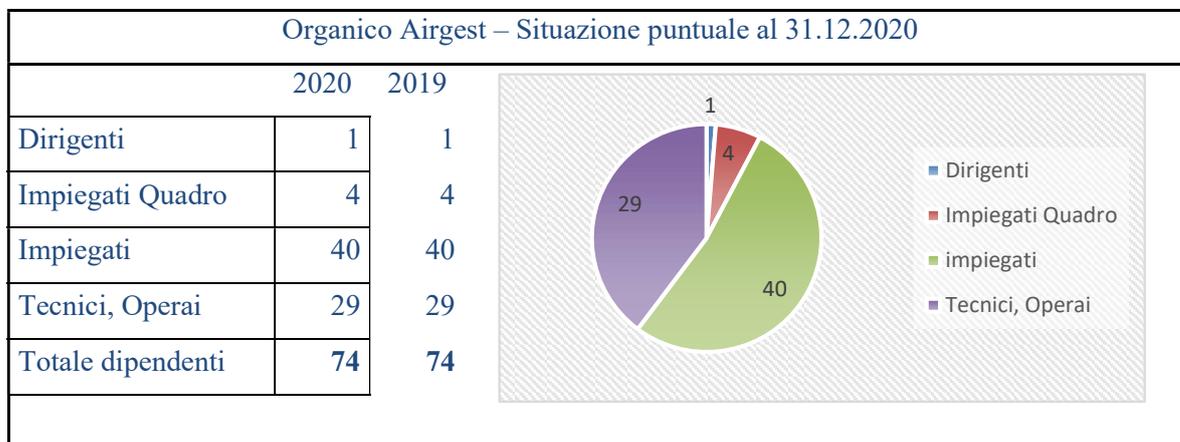
Ad ogni periodo di attivazione CIGD la società ha provveduto a richiedere la sospensione della CIGS.

Dinamiche

Nel corso del 2020 la struttura organizzativa ha subito le seguenti modifiche:

- ✓ l'uscita per quiescenza di una risorsa OUA dal 1 febbraio 2020;
- ✓ l'assunzione obbligatoria in ottemperanza alla Sentenza n. 769/2020, emessa dalla Corte di Appello di Palermo l'8/10/2020, di una risorsa OUA con contratto P.T.;
- ✓ la variazione di un contratto da F.T. a P.T di una risorsa di staff con decorrenza 1 febbraio 2020;
- ✓ riorganizzazione dell'Area Manutenzione.

Il numero complessivo di dipendenti Airgest S.p.A. puntuale alla data del 31 dicembre 2020, in forza con contratto TI, è pari a 74 unità, di cui 73 FT e 2 risorse PT, così distribuite:



Organico Airgest	FTE 2020
Dirigenti	1
Quadri	4
Impiegati	39,49
Operai	26,86
Totale dipendenti	71,35

Per l'anno 2021, si prevede l'uscita di una risorsa per quiescenza e, purtroppo, si considera sin da ora, l'uscita

Progetto di Riorganizzazione Aziendale

L'azienda si è posta l'obiettivo di realizzare una progressiva riorganizzazione orientata a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi produttivi, le performance e la soddisfazione del personale, la soddisfazione degli utenti, dei clienti (le compagnie aeree in primis) e altri stakeholders, peraltro, traguardando rigorosamente i requisiti di certificazione, sia aeronautica che di qualità. Si punta ad una ottimizzazione funzionale ed economica tenendo presente che l'attuale situazione di crisi aziendale, connotata dalle limitatissime disponibilità economiche e dal fatto di dover fare affidamento unicamente sulle risorse umane attualmente in organico, vista l'impossibilità di ricorrere sul mercato del lavoro, non facilità il percorso di riorganizzazione.

Nel realizzare tale obiettivo, si riconosce nel criterio organizzativo della "rotazione del personale" un utile strumento di accrescimento delle conoscenze e della preparazione professionale delle risorse, di crescita delle capacità professionali complessive dell'azienda ed inoltre un utile misura di prevenzione della corruzione, come previsto dalla legge 190/2010, art. 1 comma 5, lett b) e comma 10, lett b). Inoltre, si tenterà di efficientare, integrandoli, quei processi produttivi prima distinti e slegati tra loro; di internalizzare delle attività e/o servizi ad oggi acquisiti in outsourcing, puntando ad un risparmio complessivo dei costi; di individuare nella distribuzione di mansioni e compiti, opportune ricollocazioni delle risorse in organico, prima di rivolgersi al mercato del lavoro.

Ciò premesso va inserito in un contesto di requisiti di compliance, oggetto di verifica e sorveglianza, a cui Airgest deve necessariamente corrispondere, sia quale

prematuro a fine gennaio di una risorsa OUA per decesso.

società partecipata che quale gestore aeroportuale e fornitore di servizi di Handling. La necessità di traguardare rigorosamente tutti i requisiti di compliance, comporta una necessaria mole di lavoro che, in molti casi, è indipendente dal volume di traffico aereo e di passeggeri sviluppato. Al contrario invece alcune attività, quali la continua azione di promozione strutturata, mirata a potenziare le attività delle compagnie aeree che già operano sull'aeroporto ovvero attrarre nuove compagnie aeree, l'attività di stimolo ed incentivo alla realizzazione di nuove attività (es. manutenzione aeronautica, formazione e/o ricerca specializzate ecc.) ed investimenti nella realizzazione di infrastrutture ed insediamenti produttivi da parte di altri soggetti ed operatori economici, devono essere presidiate con maggiore impegno e continuità, generando carico di lavoro che impatta, in modo significativo, su alcune aree e funzioni dell'organizzazione.

Il Progetto di riorganizzazione aziendale che ha preso gradualmente il via a settembre 2020, con la ristrutturazione dell'area Manutenzione, continuerà a prendere vita nel 2021. Anticipiamo sin da adesso che, a far data dal 1 febbraio 2021, altre aree che hanno subito una riorganizzazione sono: l'Area Security con l'avvicinarsi del nuovo Responsabile e la nomina del Vicario/Deputy nella persona del Responsabile precedente e l'area Servizi Aeroportuali. Anche in quest'area si registra l'avvicendamento del nuovo responsabile (ex Resp Security) e la nomina del Vicario/Deputy nella persona del res. Precedente che mantiene il Ruolo Di Responsabile (PH) Terminal. Registriamo, inoltre, l'avvicendamento per rotazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.