

LE DINAMICHE DEL PERSONALE

La forte diminuzione del traffico passeggeri e movimenti degli aeromobili registrata a partire dal 2017 ha determinato un importante deficit economico-patrimoniale e finanziario. L'ulteriore riduzione del traffico nella stagione Winter 2019 ha creato le condizioni per una conseguenziale ed inevitabile contrazione delle dotazioni organiche, soprattutto relative ai servizi operativi di Handling (cioè servizi di assistenza a terra ad aeromobili, passeggeri e merci) ma con ricadute anche sulle attività di "struttura", per cui nel portare avanti un'attenta politica di gestione e controllo dell'organico abbiamo assistito ad un esubero di 29 unità (27 operativi e 2 in struttura).

Per far fronte alla situazione di acclarata crisi e di eccedenza di personale, il 23 settembre 2019 Airgest S.p.A. ha avviato la procedura di mobilità ai sensi della L. 223/91 artt. 4, comma 3 e 24, comma 1. Dopo l'immediata istituzione di un tavolo sindacale sono stati analizzati diversi percorsi e si è ritenuto opportuno non ripetere l'utilizzo dei contratti di solidarietà, ammortizzatore sociale utilizzato nel 2018 in quanto, già a suo tempo, non ha prodotto i risultati sperati. Dopo ripetuti incontri e confronti tecnici, il 25 ottobre 2019 si è raggiunto l'accordo con le OO.SS. sospendendo i licenziamenti collettivi in favore della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e validato il seguente programma di riorganizzazione aziendale:

- Accorpamento delle attività del COS (Centro Operativo di Scalo) nelle attività dell'Ufficio del Responsabile in Turno (Duty Manager);
- Accorpamento delle attività di Check-in, Lost and Found, Biglietteria e rilascio PASS nell'ambito delle attività dell'Ufficio SAP (Servizi Aeroportuali) e OPS (Operations);
- Riduzione, proporzionale alla riduzione di attività, dell'organico degli Operai dedicati all'esecuzione dei servizi di Handling;
- Accorpamento delle attività "Servizi Generali SA e Terminal" nelle attività del Post Holder Terminal;
- Accorpamento delle attività "Gestione Marketing e contabilità traffico) nelle attività dell' Ufficio Amministrazione, Contabilità e Finanza.

L'accordo sindacale raggiunto prevede una rotazione, stabilita mediante il criterio casuale del sorteggio, delle risorse esclusivamente in alcuni reparti con conseguenziale riduzione dell'orario di lavoro pari a: Cos (83%) – Assistenza Passeggeri Check-In E Lost & Found (86%) – Servizi Aeroportuali - Ticketing Service & Pass (75%) - Handling – Assistenza Aeromobili (80%),

limitatamente al personale interessato dal provvedimento di cassa integrazione (10 su 14).

La scelta del personale da collocare in CIGS è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- in funzione della necessità di mantenere la compliance agli obbligatori requisiti di certificazione (sia di Aeroporto che di Handling) che richiedono la presenza in aeroporto di determinate figure professionali;
- in funzione della necessità di mantenere adeguati livelli di servizio, soprattutto in termini di safety, security ed operatività anche nel periodo di ridotta attività;
- in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e produttive così come definite nel Piano di risanamento;
- limitatamente agli operai (OUA) si potrà tener conto di certificazioni emesse dal medico competente che costituiscano limitazione allo svolgimento delle mansioni proprie di tale categoria di lavoratori;
- tenendo conto della volontarietà limitatamente ai reparti interessati dal provvedimento.

L'intervento della CIGS è stato richiesto per un periodo di 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.

Resta fermo che in caso di ripresa anticipata, totale o parziale, dell'attività i lavoratori posti in CIGS saranno richiamati a prestare attività lavorativa, garantendo, laddove non sia possibile il coinvolgimento di tutte le unità, una rotazione tra coloro che rivestono medesime posizioni / ruoli.

Condizione indispensabile posta dall'azienda è che, considerato che l'utilizzo della CIGS comporta una modifica sostanziale degli assetti organizzativi aziendali, al personale presente in azienda viene occasionalmente richiesto, dalla direzione aziendale, lo svolgimento di mansioni appartenenti a livelli di inquadramento inferiori ex art. 2103 c. 3, sempre nel rispetto delle limitazioni e a seguito di adeguata formazione e/o aggiornamento.

L'auspicio ribadito da tutti è che le misure di rilancio dell'aeroporto possano presto portare risultati tali da abbreviare il più possibile il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale, scongiurando definitivamente i licenziamenti.

Si ribadisce che con l'avvio della CIGS viene a decadere l'accordo sulla "multiperiodalità" siglato ed in vigore a partire dalla Summer 2015.

Altro accorgimento da evidenziare circa l'attenta politica di gestione e controllo dell'organico finalizzata all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, all'efficienza dei servizi ed al contenimento dei costi è l'adozione di un nuovo schema di turnazione della Squadra

TAM ed una più attenta gestione della multifunzione di alcune risorse.

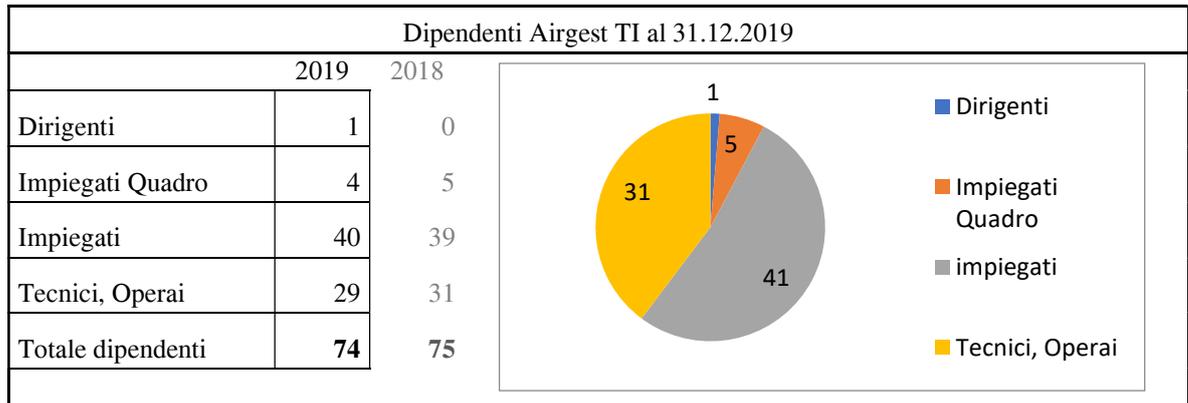
Nel corso del 2019 la struttura organizzativa ha subito delle modifiche:

- ✓ l'assunzione del ruolo di Dirigente dal 25 luglio 2019 di una risorsa già Quadro e la conseguente sospensione del contratto in essere;
- ✓ variazione di qualifica di una risorsa da OUA a COS, a seguito esito di Selezione interna mediante

candidatura spontanea notificata a febbraio 2019 e con decorrenza 1 aprile 2018;

- ✓ l'uscita per quiescenza di una risorsa OUA;
- ✓ una risorsa amministrativa in aspettativa non retribuita da giugno a dicembre 2019

Il numero complessivo di dipendenti Airgest S.p.A. puntuale alla data del 31 dicembre 2019, in forza con contratto TI, è pari a 74 unità, di cui 73 FT e 2 risorse PT, così distribuite:



Per l'anno 2020 si considera sin da ora che un paio di persone andranno in quiescenza, di cui una risorsa già a far data dal 1 febbraio 2020 e che una risorsa in struttura ha chiesto la variazione del contratto da full time a part time