

VERBALE DI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 01 giugno 2011, presso gli uffici ATA dell'aeroporto di Fiumicino, si sono incontrate la delegazione delle società ATA Handling S.p.A, ALI Trasporti Aerei ATA S.p.A., ATA ALI Servizi S.p.A. e ATA Italia S.r.l., rappresentate da:

- Aldo Smolizza
- Luca Silari
- Elena Pedretti
- Bruno Pezzo

e la delegazione della OO. SS. nazionali rappresentate da:

- FILT CGIL. Sig. A. Cepparulo, C. Maiello ;
- FIT CISL : Sig. L. Mansi ;
- UIL Trasporti : Sig. G. Srafini;
- UGL Trasporti : Sig. D. Egidi e F. Paolucci.

le quali, a conclusione di un confronto costruttivo di discussione e trattativa, hanno raggiunto le intese relative al presente Contratto Integrativo Aziendale di gruppo.

Premesso che:

- Le Aziende del gruppo ATA applicano il CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010.
- L'Azienda, al fine di evitare fenomeni di eccessiva localizzazione e frammentazione aziendale e con l'obiettivo di perseguire un recupero di efficienza, elemento indispensabile per continuare ad affermarsi sul mercato delle attività di handling per i servizi aeroportuali in modo competitivo, ritiene necessario procedere ad una armonizzazione delle normative e delle condizioni economiche alle quale i propri lavoratori, dislocati su diversi siti produttivi ma pur sempre dipendenti della medesima azienda, sono soggetti;
- tale intervento, ponendo sullo stesso piano normativo ed economico tutti i dipendenti, non intaccherà minimamente l'ammontare retributivo spettante al

lavoratore al momento dell'approvazione del presente accordo, nell'ottica dell'invarianza salariale;

- l'Azienda intende procedere ad una rivitalizzazione dei processi produttivi, per il tramite di strumenti incentivanti in grado di far convergere il più possibile gli interessi aziendali e quelli dei dipendenti. A tal fine le parti hanno ritenuto opportuno un confronto riguardo l'introduzione di un nuovo Sistema di Premi ed Incentivi, il quale tenga conto dei risultati e degli obiettivi raggiunti sia a livello collettivo (azienda / scalo di appartenenza), che a livello individuale;

- l'Azienda sottolinea che per poter rispondere alle esigenze dei diversi siti produttivi e per reagire agli stimoli di un mercato sempre più competitivo, dinamico e flessibile, risultano necessarie nuove forme di flessibilità dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, le quali, nel rispetto del principio di conciliazione tra lavoro e vita privata del dipendente, potrebbero proficuamente comportare dei vantaggi:

a. all'Azienda, al fine di garantire maggiore presenza nei momenti di picco produttivo, garantendo di conseguenza livelli più elevati di produttività e qualità dei servizi;

b. alle lavoratrici e ai lavoratori, che in alcune fasi della loro vita intendano occupare una quota del loro tempo in attività familiari, sociali, di aggiornamento scolastico o professionale, e necessitano per questi motivi di una diversa articolazione dell'orario di lavoro in grado di contemperare spazi di lavoro e spazi di vita personale;

c. all'Azienda e ai dipendenti, al fine di garantire una maggiore stabilizzazione di risorse a tempo indeterminato o, comunque, maggiore occupazione.

- l'Azienda conferma il proprio impegno e la volontà di migliorare e mantenere elevati i livelli di qualità dei servizi offerti, in conformità a quanto stabilito dalla Carta dei servizi del Settore Trasporti. Per tale motivo, appare fondamentale procedere nell'opera di sviluppo culturale ed organizzativo, con il coinvolgimento e la collaborazione dei dipendenti e attraverso un confronto costruttivo con le OO.SS., finalizzato al miglioramento continuo della qualità dei servizi, del clima aziendale e dello sviluppo professionale.

Alla luce delle suddette premesse, facenti parte integrante dell'accordo, si concordano i contenuti del Contratto Integrativo Aziendale, articolato secondo il seguente sommario:

CAPO I

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto integrativo aziendale

CAPO II

Armonizzazione

CAPO III

Formazione

CAPO IV

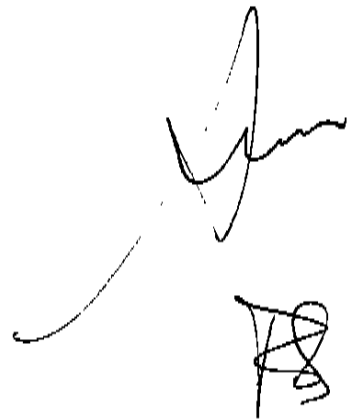
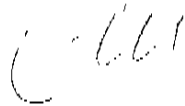
Reperibilità e strumenti di flessibilità

CAPO V

Sistema di premi ed incentivi

CAPO VI

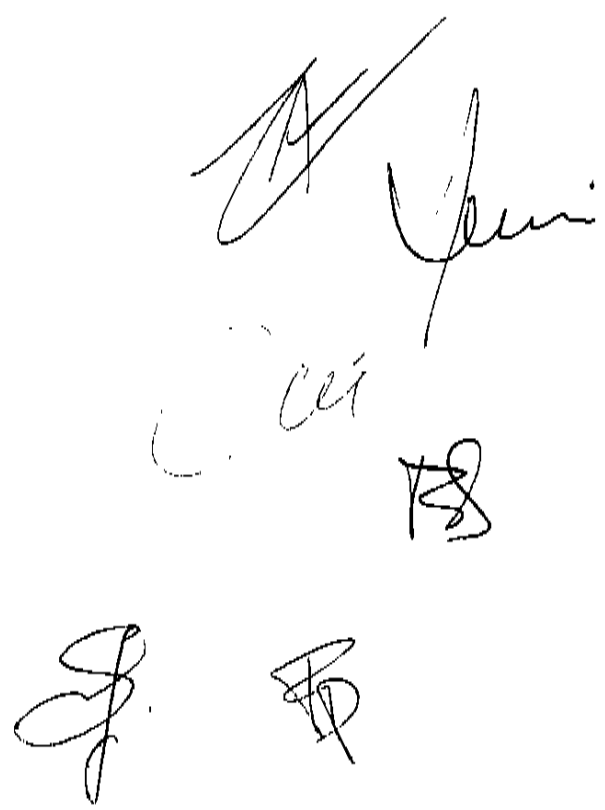
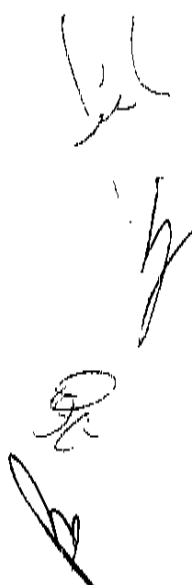
Stabilizzazioni



CAPO I

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto integrativo aziendale

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale assunto con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato dalle società ATA Handling S.p.A., Ali Trasporti Aerei ATA S.p.A., ATA Ali Servizi S.p.A. e ATA Italia S.r.l.
2. Il contratto sostituisce tutti gli accordi intercorsi precedentemente tra l'Azienda e le OO.SS.. Restano in vigore gli accordi legati all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in corso.
3. Il contratto ha durata biennale con verifiche periodiche semestrali ed ha efficacia fino al successivo rinnovo, salvo disdetta. L'eventuale disdetta è da comunicarsi, tramite lettera raccomandata, con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla scadenza del contratto stesso.
4. Gli effetti del contratto decorrono a partire dal 1 gennaio 2011, salvo quanto maturato finora.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, restano ferme le disposizioni contenute nel vigente CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010.



CAPO II Armonizzazione

L'obiettivo di perseguire un alto grado di armonizzazione delle condizioni normative ed economiche dei dipendenti, scaturisce dalla necessità di rendere omogenee le politiche aziendali.

Pertanto, per quanto concerne i vari istituti le parti concordano l'applicazione delle norme previste in materia dal CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010.

In particolare, si prende atto del verbale sottoscritto tra le parti in data 26 maggio 2011 a Venezia (allegato e integrato da n. 3 correzioni). I criteri definiti nel primo comma dovranno essere garantiti nella forma e con le modalità indicate anche in caso di acquisizione/incorporazione di ATA Handling S.p.a. ad altra società fuori dal gruppo.

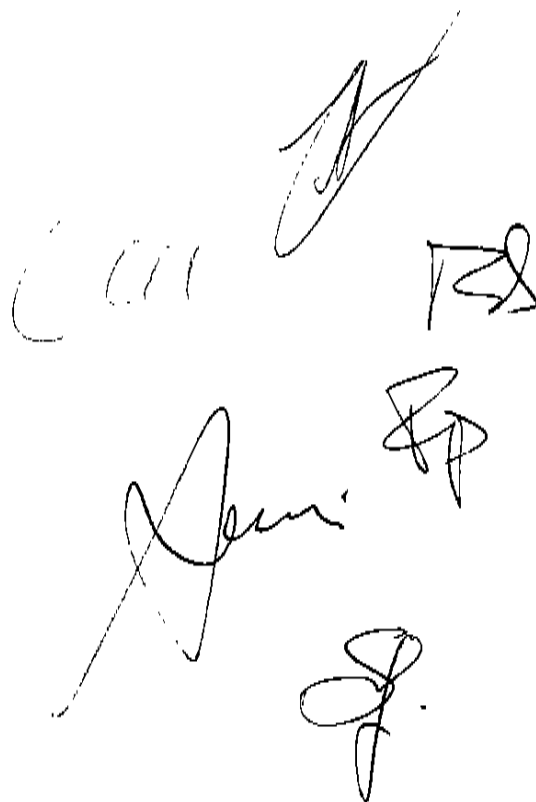
Per quanto riguarda gli scali di Linate e Malpensa, si precisa che ai lavoratori ex British Airways sarà riconosciuto un premio di qualità denominato "British", che sarà corrisposto mensilmente. Tale premio sarà composto da tutte le voci di cui al verbale del 31 maggio 2011 (e relativi allegati) e calcolato individualmente alla luce della tabella allegata all'accordo di cui sopra. Il premio sarà costituito, pertanto, dal valore medio delle maggiorazioni/indennità retribuite mediamente nel biennio precedente ed incrementato di 5 euro ed applicato per i due anni di durata del contratto integrativo, ovvero per gli anni 2011 e 2012. Ai dipendenti eventualmente assenti durante il biennio precedente per particolari motivi (aspettativa, maternità, legge 104 e gravi malattie), verrà riconosciuto un valore corrispondente alla media di un lavoratore di pari qualifica e anzianità.

Tale premio è strettamente legato al miglioramento della qualità del servizio e delle condizioni di lavoro e non è assorbibile.

I lavoratori di Malpensa e di Linate che maturano R.O.L. previsti dall'accordo del 29 marzo 2006, potranno goderne entro il mese di febbraio dell'anno successivo, fatte salve esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'Azienda. In tal caso le giornate non utilizzate saranno retribuite con la mensilità di febbraio.

Infine, i seguenti istituti saranno estesi a tutti i dipendenti:

- **Indennità di disagio:** si estende a tutti i dipendenti l'indennità di disagio pari a 6,00 € per ogni inizio turno alle ore 04.35. Resta inteso che qualora vi fosse la necessità di attività non prevista, si concorderanno con le RSA le modalità di effettuazione del servizio, fermo restando il riconoscimento dell'indennità di disagio.
- **BUONI PASTO / TICKET :** al fine di uniformare la politica relativa alla gestione e alle spese per il pasto, si riconosce a tutti i dipendenti un buono pasto giornaliero del medesimo valore, pari a 6.50 €. Ai lavoratori che attualmente godono di un ticket di valore superiore, la differenza sarà garantita con un emolumento *ad personam*, quale mantenimento della condizione di miglior favore.

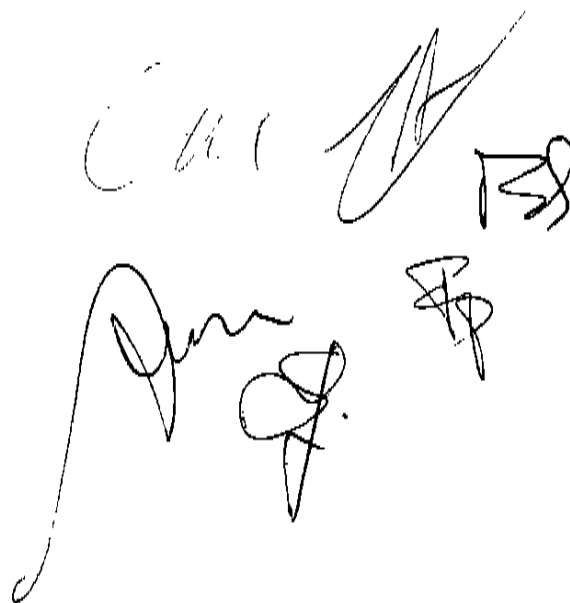


CAPO III Formazione

L'introduzione di nuovi e precisi standard qualitativi di Formazione (catalogazione univoca dei corsi, uniformazione dei programmi, della modulistica, del materiale informativo e della registrazione dei dati) e il conseguente potenziamento delle attività formative, ha permesso all'Azienda di erogare al proprio personale, nel corso del 2010 e nei primi mesi del 2011, oltre 15.000 ore di formazione, suddivise in tre aree principali: Sicurezza sul Lavoro, Sicurezza Aeroportuale (PNS) e Formazione Tecnica.

Sulla base degli evidenti risultati ottenuti, l'Azienda si impegna ad implementare ulteriormente tali attività, da concordare con le RSA e le strutture territoriali, ritenendo la Formazione centralizzata uno dei principali strumenti utili a stimolare sia la produzione di un servizio di alta qualità, che la crescita professionale e la soddisfazione personale dei dipendenti.

L'Azienda garantirà a tutti i dipendenti le attività di formazione e assicura che i rispettivi corsi formativi si terranno durante il normale orario di lavoro.



CAPO IV

Reperibilità e strumenti di flessibilità

Le parti, in risposta all'evidente bisogno di strumenti organizzativi capaci di garantire un buon grado di flessibilità del lavoro, necessari per rispondere agli stimoli derivanti dal mercato, concordano l'introduzione dell'istituto della reperibilità, articolato come segue:

1. Con il termine reperibilità si intende la disponibilità da parte del dipendente, in presenza di esigenze operative aziendali, a prestare attività lavorativa anche nei periodi non corrispondenti al normale orario di lavoro. Le prestazioni in reperibilità riguardano di norma attività non programmate e non prevedibili e, in ogni caso, dovranno essere limitate a quelle indispensabili, onde evitare che si creino situazioni di stress o fatica particolarmente rischiose per la sicurezza del personale di reperibilità e che le ore totali lavorate dal dipendente reperibile non contravvengano alle vigenti disposizioni di legge;
2. L'istituto della reperibilità è aperto a tutto il personale e, nel pieno rispetto del principio della volontarietà da parte del dipendente, presenta due dimensioni distinte:
 - a. Reperibilità di scalo (all'interno della struttura organizzativa di appartenenza);
 - b. Reperibilità interscalo, intesa come la disponibilità da parte del dipendente a prestare la propria attività lavorativa su uno degli scali posti sul territorio nazionale per un periodo di tempo determinato;
3. La tipologia del personale, i caratteri e i criteri della reperibilità saranno esplicitati da un bando pubblicato dall'Azienda. Nel bando sarà indicato, per ogni singolo scalo, il numero di dipendenti che andrà a comporre i gruppi di reperibilità (scalo e interscalo). Qualora i dipendenti disponibili risultassero in numero maggiore rispetto a quelli previsti, si applicherà un metodo di rotazione volto a coinvolgere tutti coloro che abbiano aderito all'istituto della reperibilità;
4. I lavoratori iscritti alle liste di reperibilità di scalo saranno reperibili al massimo per il 50% dei loro riposi mensili, fatte salve le settimane con un unico riposo. La turnazione segnalerà la fascia oraria durante la quale il dipendente dovrà rendersi disponibile, ovvero: dalle ore 00.00 alle ore 12.00 e dalle ore 12.00 alle ore 24.00;
5. I periodi di malattia sospendono la disponibilità alla reperibilità del dipendente;

6. L'iscrizione ad entrambe le liste di reperibilità potrà essere revocata dal lavoratore con un preavviso minimo di un mese;
7. Il dipendente iscritto alla lista di reperibilità di scalo è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro entro un arco di tempo calcolato tenendo in considerazione la distanza chilometrica che intercorre tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro;
8. Ai dipendenti iscritti alle liste di reperibilità di scalo, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, è riconosciuta:
 - una voce fissa in busta paga (indennità di reperibilità), pari a 50,00 € ;
 - un istituto di chiamata (per ogni richiesta di intervento in turno di reperibilità), pari a 21,00 € ;
 - una giornata di riposo sostitutiva;
9. Ai dipendenti iscritti alle liste di reperibilità interscalo, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, è riconosciuta:
 - una voce fissa in busta paga (indennità di reperibilità interscalo), pari a 50,00 € ;
 - una indennità di trasferta, pari a 21,00 € (in aggiunta al trattamento di missione);
 - a. La durata della trasferta, di norma, sarà pari alla presenza lavorativa prevista sullo scalo di appartenenza;
 - b. Qualora il giorno di inizio o di fine della trasferta corrisponda con un giorno di riposo, il dipendente avrà diritto al recupero;
 - c. Ai dipendenti iscritti alla lista di reperibilità interscalo, in materia di rimborsi per vitto e alloggio verrà applicato quanto previsto dal Regolamento Aziendale;
 - d. L'Azienda non intende utilizzare lo strumento della reperibilità interscalo per fini sostitutivi.

RICHIAMO IN SERVIZIO

1. Per quanto concerne l'istituto del richiamo in servizio, è prevista la costituzione di apposite liste alle quali tutti i dipendenti potranno aderire su base volontaria. L'iscrizione a tali liste non esclude l'adesione da parte del dipendente all'istituto della reperibilità;

2. La disponibilità al richiamo in servizio potrà essere revocata dal lavoratore con un preavviso minimo di un mese;
3. Il dipendente disponibile ad essere richiamato in servizio dopo il normale turno di lavoro, al termine del richiamo avrà diritto a godere di un periodo di riposo pari ad 11 ore;
4. Al dipendente richiamato in servizio, sarà riconosciuta un'apposita indennità pari a 21,00 €, oltre a quanto già previsto dal CCNL.

[Handwritten marks and signatures on the left side of the page]

CCNL

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

CAPO V

Sistema di premi ed incentivi

Le parti, in coerenza con quanto disposto dall'art. 2 Parte generale del vigente CCNL e rispettando le direttive dettate dall'art. 2 del Protocollo d'intesa tra Governo e Pari Sociali del 23 luglio 1993, concordano l'introduzione di un nuovo Sistema di Premi ed incentivi, volto a valorizzare i concetti di produttività e redditività aziendale.

Il premio aziendale, basato su criteri oggettivi di giudizio improntati sul riconoscimento del merito sia a livello collettivo (aziendale / di scalo), che a livello individuale, è suddiviso in quattro parti e si articola come segue:

1. 32% Redditività e Produttività Aziendale

Tale quota di premio dipende dall'andamento economico e produttivo dell'Azienda, ovvero dalla redditività e dalla produttività aziendale. Ognuno dei due parametri indicati incide sul 50% di tale porzione di premio, la quale è comune a tutti i dipendenti dell'Azienda dislocati sui vari scali aeroportuali.

La redditività aziendale è determinata dal seguente rapporto:

$$\frac{\text{costo del lavoro}}{\text{ricavi aziendali}}$$

Il raggiungimento del solo obiettivo legato alla redditività aziendale dà diritto al riconoscimento del 50% della parte di premio in questione. Qualora l'obiettivo legato alla redditività non venisse raggiunto, al dipendente non spetterà alcuna quota di premio relativa alla produttività aziendale.

La produttività è determinata dalla variazione dell'indice calcolato sulla base dei seguenti rapporti:

$$\frac{\text{tonnellaggio A/M}}{\text{dipendenti}}$$

$$\frac{\text{passeggeri}}{\text{dipendenti}}$$

$$\frac{\text{voli}}{\text{dipendenti}}$$

dove per dipendenti si intende il numero di F.T.E. medio/annuo. Ognuno dei tre parametri di produttività indicati inciderà su 1/3 dell'indice di produttività finale. Il raggiungimento dei tre obiettivi di produttività consentirà il conseguimento della porzione di premio correlata alla produttività aziendale.

Gli obiettivi di redditività e di produttività sono quelli indicati nel budget aziendale per l'anno di riferimento.

Per l'anno 2011 l'obiettivo di redditività è pari al 63%, mentre per quanto riguarda la produttività gli obiettivi sono i seguenti:

volo/FTE = 5,20

passengeri partiti/FTE = 525

tonnellaggio a volo/ FTE = 382

Entro il 31 gennaio di ogni anno verranno presentati e illustrati alle RSA gli obiettivi per l'anno di riferimento.

2. 32% Redditività e Produttività di Scalo

Questa seconda quota di premio si determina in base all'andamento economico e produttivo dell'unità presso cui il dipendente presta attività lavorativa, ossia dalla redditività e dalla produttività di scalo. Ognuno dei due parametri indicati incide sul 50% di tale porzione di premio ed è comune ai dipendenti appartenenti alla medesima unità produttiva.

Il metodo di calcolo degli indici di redditività e produttività di scalo è speculare a quello utilizzato per i rispettivi parametri riferiti alla dimensione aziendale, di cui al paragrafo precedente (punto 1, capo V).

Gli obiettivi di redditività e di produttività sono quelli indicati nel budget aziendale per l'anno di riferimento per ogni singola realtà produttiva.

Per l'anno 2011, gli obiettivi di redditività e produttività dei singoli scali sono quelli riportati nella seguente tabella:

	Venezia	Malpensa	Linate	Catania
Redditività	63%	65%	59%	68%
Produttività volo/FTE	4,9	4,3	6,4	5,0
Produttività passengeri partiti/FTE	592	412	604	531
Produttività tonnellaggio a volo/FTE	382	375	443	257

Entro il 31 gennaio di ogni anno verranno presentati e illustrati alle RSA gli obiettivi per l'anno di riferimento.

3. 18% Parametri Individuali Misurabili

Tale quota di premio dipende da alcuni parametri misurabili individualmente, quali: giorni di assenza, ritardi, iscrizione alle liste di reperibilità, responsabilità in incidenti, provvedimenti disciplinari, formazione.

Ad ognuna delle suddette voci viene fatto corrispondere un punteggio per un totale di 100 punti, distribuito secondo quanto riportato nella seguente tabella:

PARAMETRO INDIVIDUALE	PUNTEGGIO (min/max)
GIORNI DI ASSENZA	da 0 a 40
RITARDI	da 0 a 15
REPERIBILITA'	0 - 10
RESPONSABILITA' INCIDENTI	0 - 10
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	0 - 10
FORMAZIONE	0 - 15
TOTALE	100 punti

Il punteggio minimo da raggiungere per ottenere tale porzione di premio è di 70 punti*. Il dipendente che ottiene il premio relativo ai suddetti parametri individuali raggiungendo quota 70 punti, percepisce di diritto l'ultima quota di premio relativa al giudizio di merito individuale.

4. 18% Giudizio di Merito Individuale

I dipendenti che non otterranno la quota di premio relativa ai parametri misurabili individuali, saranno sottoposti al giudizio di una commissione sperimentale da articolarsi in ogni singolo scalo aeroportuale.

Questa quota di premio sarà erogata all'80% dei dipendenti presi in esame dalla suddetta commissione. I dipendenti valutati non positivamente dalla suddetta commissione, potranno richiedere una verifica della valutazione, potendo avvalersi della presenza dei rispettivi rappresentanti sindacali.

* Di seguito si riporta la descrizione delle modalità di calcolo del punteggio relativo ai parametri individuali misurabili di cui al punto 3.

a. Giorni di assenza

Il punteggio massimo riferito a questo parametro è pari a 40 punti. Ogni evento di assenza ingiustificata e gli eventi di assenza coincidenti o immediatamente precedenti o successivi a giorni festivi o giorni di riposo, di durata pari o inferiore ai tre giorni, comportano una diminuzione di tale punteggio, come riportato nella tabella seguente:

Evento di assenza	Diminuzione punti	Progressivo
1° evento	- 1 punto	- 1 punto
2° evento	- 2 punti	- 3 punti
3° evento	- 3 punti	- 6 punti
4° evento	- 4 punti	- 10 punti
5° evento	- 15 punti	- 25 punti
Dal 6° evento in poi	- 15 punti	- 40 punti

Non sono conteggiati i giorni di ricovero ospedaliero, i certificati di convalescenza, gli infortuni riconosciuti dall'INAIL, le malattie oncologiche, le distrofie muscolari, la sclerosi multipla e quanto previsto dalle norme vigenti in materia di permessi.

b. Ritardi

Il punteggio massimo riferito a questo parametro è pari a 15 punti. Ogni ritardo comporta una diminuzione di tale punteggio, come riportato nella seguente tabella:

Ritardi	Diminuzione punti	Progressivo
1° ritardo	- 1 punto	- 1 punto
2° ritardo	- 1 punto	- 2 punti
3° ritardo	- 1 punto	- 3 punti
4° ritardo	- 1 punto	- 4 punti
5° ritardo	- 1 punto	- 5 punti
6° ritardo	- 1 punto	- 6 punti
7° ritardo	- 1 punto	- 7 punti
8° ritardo	- 1 punto	- 8 punti
9° ritardo	- 1 punto	- 9 punti

10° ritardo	- 1 punto	- 10 punti
11° ritardo	- 1 punto	- 11 punti
12° ritardo	- 4 punti	- 15 punti

c. Reperibilità

Il dipendente acquisisce, ai fini del calcolo del punteggio totale, 10 punti se iscritto alla lista di reperibilità di scalo.

d. Responsabilità incidenti

Il dipendente che nel corso dell'anno di riferimento non è ritenuto responsabile di alcun incidente/disservizio durante il proprio orario di lavoro, acquisisce 10 punti ai fini del calcolo del punteggio totale.

e. Provvedimenti disciplinari

Il dipendente che durante l'anno di riferimento non sia incorso in alcun tipo di provvedimento disciplinare, acquisisce 10 punti ai fini del calcolo del punteggio totale. Ogni provvedimento disciplinare comporterà una diminuzione di tale punteggio, come riportato nella seguente tabella:

Provvedimento	Diminuzione punti	Progressivo
Richiamo Verbale	- 0 punti	- 0 punti
Richiamo scritto	- 2 punti	- 2 punti
Multa	- 3 punti	- 5 punti
Sospensione	- 5 punti	- 10 punti

Il dipendente al quale verrà comminata una sospensione superiore ai 10 giorni non avrà diritto ad alcuna quota dell'intero premio aziendale.

f. Formazione

Al dipendente sono assegnati 15 punti in riferimento al suo grado di Formazione Tecnica, misurabile sulla base delle abilitazioni ottenute. Onde evitare fenomeni discriminatori e poco coerenti con i principi che si intendono rispettare, l'Azienda garantisce che tutti i dipendenti saranno coinvolti in attività di formazione e che i rispettivi corsi formativi si terranno durante il normale orario di lavoro. Il personale che non dovesse essere coinvolto

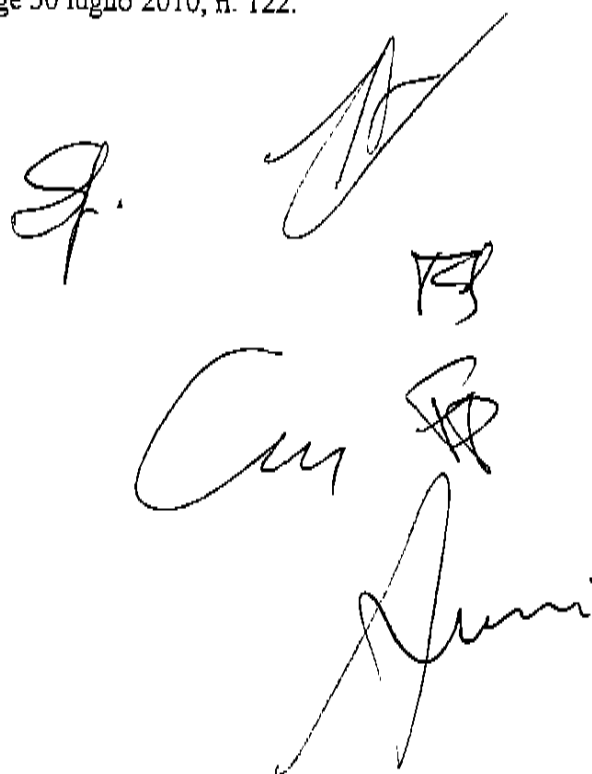
in corsi di formazione per cause imputabili all'Azienda, acquisirà in automatico i 15 punti relativi al parametro in questione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] TS
[Handwritten signature] FP
[Handwritten signature] S.

5. Importo e corresponsione del premio

- a. Il premio aziendale viene erogato al personale assunto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, ed è determinato con riferimento all'esercizio decorrente dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.
- b. L'importo complessivo del premio è pari a 550,00 € per l'anno 2011 e a 600,00 € per l'anno 2012.
- c. Il premio aziendale, ove spettante, viene erogato di norma con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- d. Sotto il profilo fiscale e contributivo, si applica la disciplina normativa di cui al decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122.

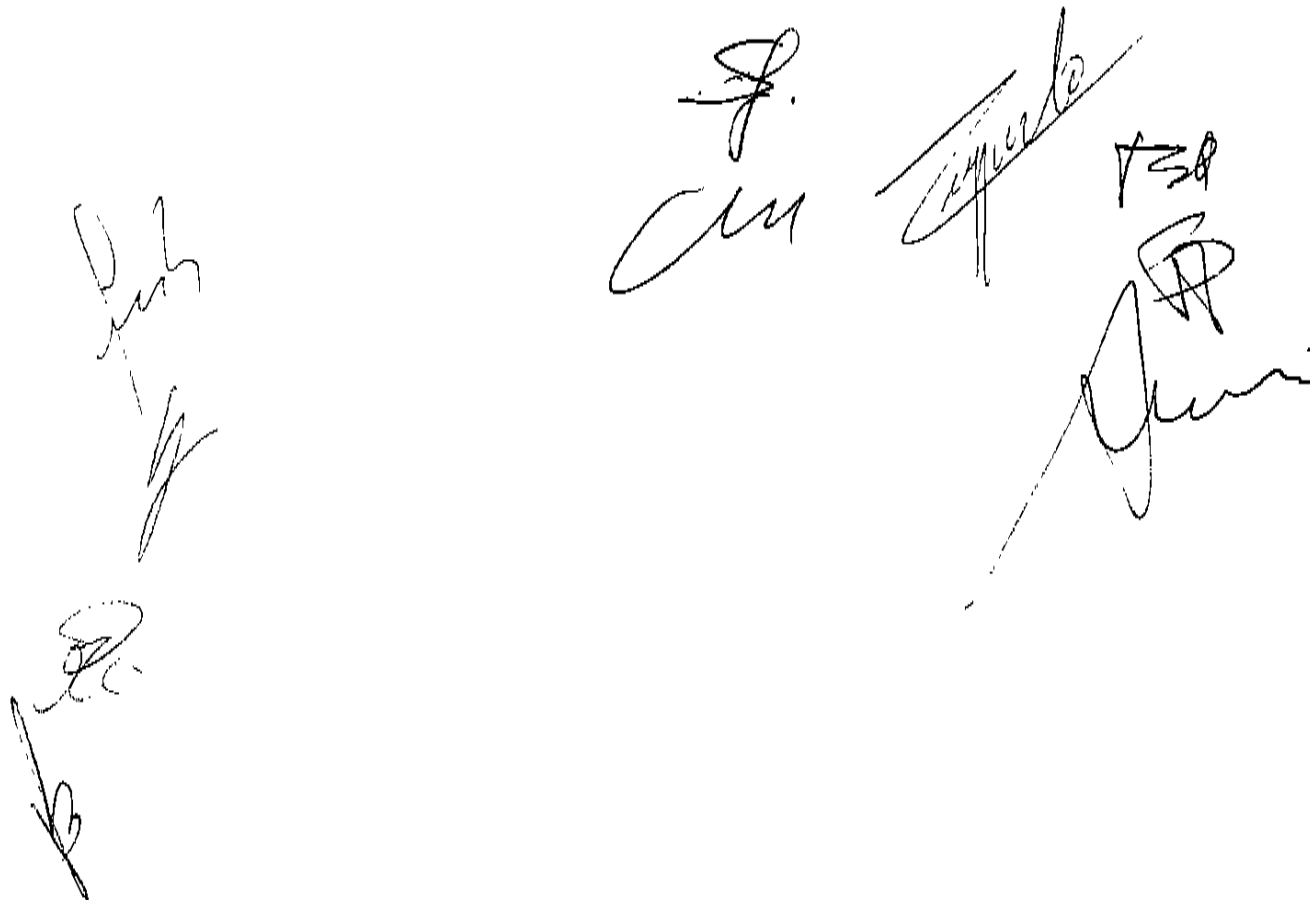


CAPO VI Stabilizzazioni

Le parti concordano che, nell'ottica di una riorganizzazione e ottimizzazione dell'intero ciclo produttivo, intendono procedere all'utilizzo di contratti a tempo indeterminato, in sostituzione dei contratti a tempo determinato, in modo da poter garantire una maggiore stabilizzazione di risorse a tempo indeterminato e limitare l'elevato livello di turn-over caratterizzante l'intero settore.

Le modalità applicative saranno definite a livello locale.

L'Azienda informa che le stabilizzazioni avranno luogo a partire dal mese di giugno 2011.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'S. M.'. To the right of this, there is a signature that looks like 'Cignarolo'. Further right, there are initials 'TSB' and a signature that appears to be 'Guerri'.

N.B. L'Azienda, volendo concretamente procedere ad una armonizzazione interna il più possibile redistributiva ed equa, garantisce che, a seguito delle modifiche normative ed economiche introdotte dal presente contratto integrativo aziendale, la retribuzione di ogni dipendente, a parità di ore lavorate, non subirà alcun decremento rispetto alla normale retribuzione percepita precedentemente. Ad ogni lavoratore corrisponderà un aumento retributivo pari ad un minimo 5,00 € mensili.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 01 giugno 2011

PER LE SOCIETA'
DEL GRUPPO ATA

[Handwritten signatures for the company group]

OO. SS.

FILT CGIL

[Handwritten signature for FILT CGIL]

FIT CISL

[Handwritten signature for FIT CISL]

UIL Trasporti

[Handwritten signature for UIL Trasporti]

UGL Trasporti

[Handwritten signature for UGL Trasporti]

Il presente accordo sarà ratificato dopo la verifica con i lavoratori.

Classe di lavoro di tipo 3/4 in parte.

Verbale d'incontro tra ATA Handling S.p.a. e le OO.SS.

In data 31 maggio 2011, presso gli uffici ATA S.p.a. di Linate, si sono incontrate le delegazioni della ATA Handling S.p.a., rappresentata da Aldo Smolizza, Elena Pedretti e Bruno Pezzo, e delle Organizzazioni Sindacali: Filt CGIL, rappresentata da F. Brioschi; Fit CISL, rappresentata da N. Priore; UIL Trasporti, rappresentata da P. Quintana; UGL Trasporti, rappresentata da M. Ciavarella.

Le parti confermano la validità dell'accordo del 29 marzo 2006 tra ATA Handling S.p.a. e OO.SS., il quale riconosce ai lavoratori ex-BA i seguenti istituti:

- Coefficiente giornaliero pari a 22 - Coefficiente orario pari a 163;
- Indennità di trasporto;
- Indennità di presenza;
- Godimento festività;
- Maturazione giorno recupero ex festività;
- Maggiorazione ore diurne domenicali (35%);
- Assicurazione medica

Detti istituti, in caso di passaggio delle attività della compagnia aerea British Airways ad altro handlers e/o di acquisizione/incorporazione di ATA Handling ad altra società fuori dal gruppo, dovranno essere garantiti da quest'ultimo nella forma e con le modalità indicate per ogni singolo istituto.

Ciò premesso, si conferma quanto concordato e convenuto nell'accordo sul contratto integrativo aziendale. Gli istituti armonizzati in detta contrattazione non potranno produrre nessuna decurtazione economica a parità di prestazione lavorativa.

In presenza di eventuali differenze economiche, ATA erogherà una cifra corrispondente all'effettivo raggiungimento della retribuzione così come da tabella A. Detta tabella sarà rivalutata annualmente del 6 %, in modo da mantenere il valore reale degli istituti li ricompresi. La durata della presente armonizzazione coincide con la scadenza del contratto integrativo aziendale.

Milano, 31 maggio 2011

L'Azienda

Filt CGIL

Fit CISL

UIL Trasporti

UGL Trasporti

Capin c.c. n. 1/2011

Verbale d'incontro tra ATA Handling e OO.SS.

In data 26 maggio 2011 si sono incontrati presso lo scalo di VCE

Per ATA Handling: Dott. Smolizza, Dott. Sillar, Sig.ra Pedretti, Sig.ra Minzoni, Sig. Pezzo, Sig.ra Bettinelli, Sig.ra Vicenzi

Per OO.SS.:
CGIL Sig. Tronchin, Sig. Niero, Sig. Tenaglia, Sig. Bortolussi
CISL Sig. Traverso, Sig. Ianni
UIL Sig. Carraro, Sig. Iovino,
USB Sig. Antonini
UGL Sig. D'Alessandro

Le parti concordano di utilizzare per i lavoratori EX SAVE un'organizzazione del lavoro che a partire dal monte ore annuo previsto da contratto si sviluppi con forma flessibile, anche Individuale, con la possibilità per l'azienda di rimodulare l'orario di lavoro sulla base degli effettivi carichi di lavoro, producendo tre giornate di recupero. Nel corso dell'anno gli stessi lavoratori godranno di una riduzione di orario giornaliera variabile a seconda delle esigenze organizzative e comunque non inferiore a 48 ore annue. Contemporaneamente la turnazione dovrà tener conto di una quota di eccedenza di prestazione pari a cinque giornate che saranno utilizzate volontariamente a scelta da tutti i lavoratori per ridurre il proprio orario o godere di giornate di recupero.

L'Azienda si è impegnata a programmare incontri mensili con le RSA per verificare la situazione organizzativa, lo stato dei mezzi e valutare congiuntamente le criticità che possono manifestarsi di volta in volta.

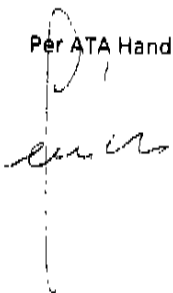
L'Azienda ha comunicato che turnazioni e orario di lavoro saranno periodicamente oggetto di confronto con i Responsabili Aziendali.

Per quanto attiene le differenze relative alle maggiorazioni notturne e festive verrà riconosciuto un *ad personam* Individuale, non assorbibile, calcolato sulla media delle ore effettuate nel 2010.

Le OO.SS. hanno chiesto che le assunzioni a tempo indeterminato abbiano una durata oraria media settimanale di 30 ore. L'Azienda ha precisato che queste assunzioni a part time misto verticale devono essere un elemento di flessibilità e che per questo motivo il part time a 20 ore resta il più idoneo. In ogni caso l'Azienda cercherà di rispondere a questa richiesta nella forma più ampia possibile.

Alla luce del miglioramento delle relazioni industriali le OO.SS. chiedono che l'Azienda ripensi alla riduzione di premio subito dai lavoratori a causa dei ritardi maturati nell'anno 2010. Tale richiesta ha un significato non di letterale applicazione dell'accordo integrativo ma di liberalità straordinaria in occasione dell'ipotesi della firma del nuovo contratto integrativo. L'Azienda si riserva di valutare la proposta in termini di contenuto e di quantità.

Per ATA Handling:



Per OO.SS.:



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 01 giugno 2011, si sono incontrate le delegazioni delle società ATA HANDLING S.p.A.; ALI TRASPORTI AEREI ATA SPA; ATA ALI SERVIZI SPA e ATA ITALIA S.r.l. rappresentata da Aldo Smolizza, Luca Silari, Elena Pedretti e Bruno Pezzo, e delle Organizzazioni Sindacali: **Filt CGIL**, rappresentata da Antonio Cepparulo, Cesare Maiello; **Fit CISL**, rappresentata da Luigi Mansi; **UIL Trasporti**, rappresentata da Giancarlo Serafini; **UGL Trasporti**, rappresentata da Demetrio Egidi e Fabio Paolucci. Per definire il campo di applicazione della legge 30/07/2010 n. 122 in tema di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" per il periodo di imposta 2011.

Premesso che:

- Rispondere in tempo reale alle esigenze dell'utenza aeroportuale, passeggeri e vettori, costituisce un indubbio parametro di qualità;
- Come già oggetto di pattuizione nei precedenti rinnovi contrattuali e come confermato all'art. H4, orario di lavoro, del CCNL in vigore, le Parti concordano che nell'ambito delle attività operative delle gestioni aeroportuali la massimizzazione dell'utilizzo degli impianti aeroportuali in un arco temporale tarato fino alle 24 ore, l'assistenza ai passeggeri dei vettori clienti e gli obblighi di presidio delle attività di gestione aeroportuale rappresentano elementi sostanziali di produttività e redditività dell'impresa;
- È richiesta una organizzazione del lavoro in turni, con ricorso ove necessario al lavoro notturno ed alle prestazioni in lavoro straordinario ovvero supplementare al fine di predisporre turnazioni periodiche relative all'andamento stagionale delle attività operative come anche modifiche delle stesse in relazione alla variazione non preventivabili dell'operativo dei voli dei vettori assistiti con inevitabili riflessi anche sulle attività amministrative;

si conviene quanto segue

per l'anno 2011 potranno essere oggetto di defiscalizzazione le voci retributive riguardanti:

- 1) il trattamento economico per lavoro supplementare,
- 2) il trattamento economico per lavoro straordinario,
- 3) gli straordinari forfettizzati,
- 4) il lavoro notturno feriale e domenicale (base oraria e maggiorazione),
- 5) il lavoro festivo diurno e notturno,
- 6) l'indennità turno,
- 7) l'indennità disagio,
- 8) i premi legati a parametri individuali misurabili,
- 9) i premi di redditività e produttività,
- 10) l'indennità di reperibilità,
- 11) l'indennità per richiami in servizio

L'azienda, pertanto, per gli importi calcolati e liquidati in busta paga ai propri dipendenti riferiti alla precedente elencazione, calcolerà – ove più favorevole al lavoratore – l'aliquota d'imposta sostitutiva del 10% in luogo della tassazione ordinaria.) per tutto l'anno 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni operative dell'Agenzia delle Entrate.

L'azienda applicherà il calcolo dell'imposta con i criteri suesposti a tutti i propri dipendenti su tutto il territorio Nazionale, provvedendo direttamente a tutte le operazioni di conguaglio fiscale.

L'azienda, a richiesta, informerà le RSA in relazione ai risultati derivanti dall'applicazione del presente accordo le quali provvederanno a fornire adeguata informazione ai lavoratori.

PER LE SOCIETA'

DEL GRUPPO ATA

[Signature]

PER LE OO.SS

FILT CGIL

FIT CISL

UIL TRASPORTI

UGL TRASPORTI

[Signatures]