

Verbale d'accordo

Tra la Globe Ground Italia srl rappresentata dall'Amministratore delegato Rag. A. Tedeschi e le Organizzazioni Sindacali FILT - CGIL - FIT - CISL UIL Trasporti rappresentate da F. Brioschi, A. Rosalba, R. Bassani, G. Landini assistite dalle rispettive R.S.A. hanno convenuto quanto segue:

Globe Ground srl, di seguito l'Azienda, applicherà il rinnovo del CCNL sottoscritto da Assaeroporti le OO.SS. nazionali in data 26 gennaio 2010; il rinnovo sarà applicato a far data da aprile 2010. L'azienda pagherà con la busta paga del mese di giugno gli arretrati gennaio - marzo sui minimi e sulle maggiorazioni così come determinate dai rispettivi orari di lavoro. In data 1 gennaio 2011 l'azienda erogherà quanto previsto dal citato rinnovo del CCNL Assaeroporti.

L'una tantum di 1000€ sarà erogata in rate uguali nei mesi di aprile, giugno, luglio. La seconda tranne di ulteriori 700€ sarà erogata nei mesi di ottobre, novembre e dicembre con le stesse modalità.

Le parti, preso atto che la percentuale di part time presente oggi in azienda è superiore a quanto previsto dalla normativa del vigente CCNL Assaeroporti, convengono che da tale percentuale saranno escluse le trasformazioni effettuate in precedenza e o saranno richieste dai lavoratori full time su base volontaria.

L'azienda si impegna a ricentrare nelle percentuali contrattuali e così determinate in questo accordo, con le seguenti modalità: il 50% dell'eventuale esubero entro dicembre 2010, il restante entro marzo 2011.

Le parti si incontreranno in data 10 maggio alle ore 10.30 per discutere di tematiche già affrontate in materia di organizzazione del lavoro dello scalo di Malpensa e Linate.

L'azienda ha chiesto di affrontare la problematica relativa alla situazione contrattuale del personale ex Luftansa. A questo proposito le OO.SS hanno richiesto all'Azienda di presentare una proposta di armonizzazione contrattuale per poterla valutare con i lavoratori interessati.

Letto, sottoscritto e approvato in Malpensa 6 aprile 2010

Globe Ground srl

RSA

UIL Trasporti

FIT - CISL

FILT - CGIL

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 dicembre 2010 si sono incontrati:

GlobeGround Italia Srl rappresentata dall'Amministratore Delegato, Tedeschi Alessandro, e dal General Manager Spagnoli Osvaldo

Le Organizzazioni Sindacali Fit-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti rappresentate dai Sigg. F. Brisochi, A. Piccirillo, R. Bassani, G. Landini assistite dalle rispettive R.S.A.

PREMESSO CHE

- le parti si sono incontrate in coerenza a quanto verbalizzato nella riunione del 6 aprile 2010 per valutare l'evoluzione del mix di lavoratori a tempo parziale, tempo determinato e rapporti con dipendenti ex Lufthansa presenti in azienda;

- le parti riconoscono le difficoltà connesse con l'attuale posizionamento dell'azienda nello scenario dell'handling sugli scali milanesi e convergono sulla necessità di identificare ottimizzazioni organizzative e livelli di flessibilità per il personale GlobeGround coerenti con le richieste del mercato.

TUTTO CIO' PREMESSO

le parti concordano quanto segue:

1. Tutto il personale con contratto di apprendistato presente in azienda al 28 dicembre 2010 vedrà trasformato, alla data di scadenza e con lo stesso monte ore attuale, il proprio contratto nella forma "a tempo indeterminato". Detto personale, nel percorso così definito e dalla data di assunzione con qualifiche di apprendistato, maturerà nella misura del 70% le evoluzioni contrattuali così come accade per i lavoratori già con contratto a tempo indeterminato. Per rientrare nelle percentuali di contratti di apprendistato precedentemente concordate, l'azienda trasformerà dal 01 febbraio 2011 a tempo indeterminato il contratto di apprendistato di 19 unità tenuto conto il criterio di anzianità. Per il personale che a far data dal 28 dicembre 2010 verrà assunto con contratto di apprendistato, l'azienda assicura che l'80% di tali lavoratori, a scadenza naturale e su base annua, vedrà trasformato il contratto nella forma "a tempo indeterminato". Nell'ambito della flessibilità garantita dal contratto di apprendistato, l'azienda potrà assumere personale con tale tipologia di contratto per la figura "addetto di scalo" nella misura massima di 1 lavoratore apprendista ogni 3 lavoratori a tempo indeterminato. Quanto prima espresso a modifica del precedente accordo del 21 aprile 2008.

Per quanto riguarda le restanti norme legate al contratto di apprendistato, restano in vigore le disposizioni concordate nel precedente accordo del 21 aprile 2008.

2. Tutti i contratti Co. Co. Pro. presenti in azienda al 28 dicembre 2010, verranno trasformati a scadenza secondo le tipologie contrattuali applicabili (apprendistato). L'azienda si impegna a non adottare più in futuro tale forma contrattuale, fatto salvo la presentazione di utilizzo con la condivisione da parte delle organizzazioni sindacali e per determinate figure che non possono essere quelle legate all'operativo.

3. Tutto il personale a tempo determinato in forza al 28 dicembre 2010 seguirà la naturale progressione prevista dai singoli contratti e vedrà trasformato, alla data di scadenza e con lo stesso monte ore attuale, il proprio contratto nella forma "a tempo indeterminato" fatto salvo per i contratti utilizzati in maniera differente da quanto stabilito. Il personale in possesso di tali contratti maturerà nella misura del 70% le evoluzioni contrattuali così come accade per i lavoratori già con contratto a tempo indeterminato a partire dalla data di inizio del primo contratto.

5.4 → 5

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signature)

33 → 5

Le RSA

*Federazione degli
Aeroporti Italiani*

Malpensa, 28 dicembre 2010

Giuseppe
Carlo
GlobeGround Italia Srl

UIL-Transporti

FTT - CISL

FILT - CGIL

Industria
Assaeroporti
Assaeroporti

Le parti concordano che i termini del presente accordo hanno validità solo per le unità produttive di GlobeGround Italia presenti attualmente sugli Aeroporti di Malpensa e Linate, alla luce delle particolari situazioni organizzative da cui sono caratterizzate.
L'azienda conferma inoltre che il contratto di riferimento è l'Assaeroporti.

6. Per quanto riguarda, poi, il personale ex Lufthansa, l'azienda esprime la necessità non più rinviabile di individuare una soluzione definitiva che riporti tale personale nell'ambito del CCNL Assaeroporti a cui l'azienda fa attualmente riferimento, a partire dal 1.3.2011. In caso che le parti non individuino una comune piattaforma, l'azienda si muoverà autonomamente disdettando l'applicazione di tale accordo. Allo scopo viene fissato fin d'ora un incontro da tenersi entro il 31.1.2011.

5. In aggiunta a quanto sopra definito, le parti concordano sulla necessità di introdurre una ampia flessibilità organizzativa definita come polivalenza nella prestazione dei singoli addetti e relativo impiego in unità operative diverse. Tale impiego verrà definito con impieghi a programma o nell'ambito del turno giornaliero.
In questa prima fase la polivalenza viene attribuita, così come previsto dal CCNL, al personale in possesso di terzo livello contrattuale, identificato come idoneo e reso noto da parte aziendale e adeguatamente addestrato per le attività specifiche di unità produttive diverse.
Al personale così identificato verrà inoltre corrisposta, in prima riga, con tutti gli effetti da ciò derivanti, una indennità di euro 36,15 lorde su base mensile rapportata alle ore effettivamente lavorate per contratto. Resta inteso che nel caso di non applicabilità della polivalenza così definita l'indennità stessa non verrà corrisposta.
Per verificare l'andamento delle intese intercorse, nello spirito di individuare soluzioni di ampliamento della flessibilità, le parti concordano di incontrarsi nuovamente entro il 31 marzo 2011.

Per tale ulteriore deroga, GlobeGround attribuirà a tutti i lavoratori part-time presenti al 28 dicembre 2010 e anche a quelli che non passeranno a tempo pieno, così come sopra definito, i tempi d'attestazione saranno pari ai full time e non 1.5 così come previsto dal CCNL. Tutto questo anche per i lavoratori di cui al punto 3. Tali passaggi saranno effettuati tenuto conto dell'anzianità aziendale maturata indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro che caratterizzava la prestazione del lavoratore.

- 30% 30 giugno 2011
- 30% 30 settembre 2011
- 40% 31 dicembre 2011

Le percentuali verranno così definite (i numeri assoluti saranno successivamente comunicati):

4. Riteniamo inoltre necessario dover rielaborare le modalità di rientro nelle percentuali contrattuali dei part-time presenti in azienda, modalità precedentemente trattate nel verbale d'accordo del 21 aprile 2010.