

VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, si sono incontrate la Società Airport Cleaning e le Segreterie Regionali/Territoriali/RSA di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTRASPORTI.

Le Parti hanno preliminarmente approfondito la situazione di contesto del settore: dopo oltre 2 anni di profonda crisi legata all'emergenza pandemica, è in corso una sostenuta ripresa del settore, nonostante i livelli non siano tornati alla situazione pre-pandemica.

Nel corso del 2022 si è registrata una positiva crescita sugli scali di Fiumicino e Ciampino, con un livello registrato di traffico passeggeri pari al 66% vs quello realizzato nel corso del 2019.

Le Parti in considerazione di quanto sopra, hanno condiviso l'obiettivo di armonizzare le esigenze aziendali di tipo organizzativo e gestionale, con le aspettative di stabilità lavorativa espresse dalle risorse, che attraverso rapporti di lavoro a termine hanno maturato una crescente esperienza lavorativa, nonché perseguire parimenti lo sviluppo delle risorse già presenti in azienda.

A tal fine, in virtù di una prassi consolidata di confronto costruttivo e propositivo sul tema della stabilizzazione degli organici, le Parti hanno definito un piano di assunzioni a tempo indeterminato e di incremento dei regimi orari delle risorse aziendali.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- l'Azienda procederà all'assunzione a tempo indeterminato delle risorse appartenenti al bacino CTD anni 2016 e 2017, individuate in base al criterio dell'anzianità di primo contratto a tempo determinato e che abbiano prestato la propria attività lavorativa nel corso dell'anno 2023, intendendo le Parti dare seguito con tale modalità, la disciplina prevista dall'art. 24 del d. lgs. 81/2015;
- secondo le prassi in uso, ai fini del criterio di anzianità di anno di primo contratto a termine, non si considerano i periodi antecedenti alle eventuali interruzioni volontarie da parte del lavoratore superiori a 12 mesi. Non costituisce interruzione volontaria la maternità;
- resta inteso che per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato dovrà essere verificata la presenza dei requisiti di piena e positiva idoneità individuale al momento dell'assunzione, secondo tutte le prassi già in essere;
- le suddette assunzioni si effettueranno entro la fine del contratto a tempo determinato attualmente in essere;



INCREMENTI DI REGIME ORARIO:

l'Azienda, a partire dal mese di giugno 2023, si impegna a procedere alla trasformazione dell'orario da Part Time a Full Time al personale CTI, per un totale di 40 risorse, tenuto a riferimento l'anno di assunzione a tempo indeterminato, secondo le prassi già in essere.

L'Azienda, sulla base dei criteri sopra individuati, provvederà a proporre la trasformazione PT vs FT, anche a coloro che in precedenza avevano rifiutato.

Airport Cleaning

F. Simbaldi
[Signature]

FILCAMS CGIL *[Signature]*

FISASCAT CISL *[Signature]*

ULTRASPORTI *[Signature]*

VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, si sono incontrate la Società Airport Cleaning e le Segreterie Regionali/Territoriali/Rsa di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UIL TRASPORTI.

Le Parti, così come previsto nell'accordo sottoscritto in data 7 giugno 2022, relativo al rinnovo del Premio di Risultato per il periodo maggio 2022 – aprile 2025, si sono incontrate per valutare ed approfondire congiuntamente gli effetti del nuovo impianto introdotto.

Le Parti, nell'ambito delle previsioni di legge e della più ampia contrattazione di secondo livello, così come prevista dal CCNL, intendono introdurre nell'impianto condiviso con il suddetto accordo, ulteriori elementi di premialità che valorizzino il fondamentale contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali e che puntino al contempo al costante miglioramento della produttività e della qualità del servizio offerto dall'Azienda.

Di seguito le integrazioni condivise tra le Parti all'accordo del 7 giugno 2022, che si intende per quanto non modificato, integralmente richiamato:

QUALITA':

Fermo restando quanto previsto per il riconoscimento di tale parametro nell'accordo del 7 giugno 2022, che si intende richiamato, le Parti, con l'obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione dell'apporto fornito dalle lavoratrici e lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali hanno convenuto di incrementare il riconoscimento economico legato alla "qualità" del premio.

A fronte di quanto sopra la quota viene fissata in 560 € lordi totali su base annua. Il suddetto valore base, tenuto conto dei risultati di qualità conseguiti, potrà prevedere una maggiorazione fino ad un massimo del 25% del valore base, che potrà far elevare l'importo fino ad un massimo di 700 € lordi su base annua.

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE:

Con riferimento alla quota del premio relativa alla produttività individuale, fermo restando quanto concordato su tale item nell'accordo quadro del 7 giugno 2022, le Parti hanno concordato, in via sperimentale, di prevedere una rimodulazione delle tempistiche di riconoscimento della stessa.

In particolare, l'attuale tempistica di consuntivazione annuale del parametro, a decorrere dal mese di maggio 2023 diventerà semestrale, con conseguente consuntivazione del periodo maggio/ottobre 2023 nel mese di novembre 2023 e del periodo novembre 2023/aprile 2024 nel mese di maggio 2024.



Di seguito il dettaglio:

la quota del premio legata alla Produttività individuale è fissata in € 162 per ogni semestre.

INDICATORE SINTETICO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE SU BASE SEMESTRALE:

Norma generale e condizione d'accesso per il semestre di riferimento:

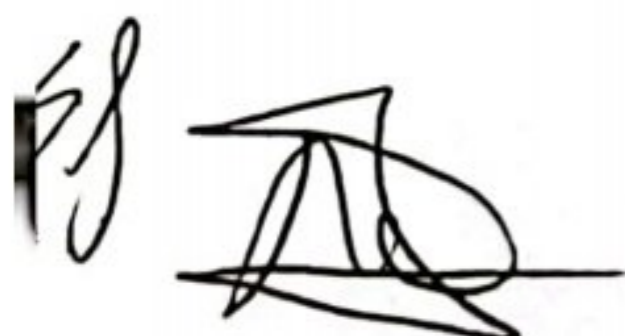
a) semestre maggio 2023 – ottobre 2023

- **0 gg di malattia:** erogazione piena dell'importo corrispondente pari a € 162,00
- **1-2 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 75% pari a € 121,50
- **3 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 50% pari a € 81,00
- **4-5 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 25% pari a € 40,50
- **6 o più gg di malattia:** nessuna erogazione

b) semestre novembre 2023 – aprile 2024

- **0 gg di malattia:** erogazione piena dell'importo corrispondente pari a € 162,00
- **1-2 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 75% pari a € 121,50
- **3 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 50% pari a € 81,00
- **4 gg di malattia:** erogazione dell'importo corrispondente nella misura del 25% pari a € 40,50
- **5 o più gg di malattia:** nessuna erogazione

L'importo legato alla produttività non sarà più raggiungibile ed erogabile, nel semestre di riferimento, sia interamente che parzialmente, al raggiungimento del sesto / quinto giorno di malattia nel periodo di riferimento.



Scansionato con CamScanner

Scansionato con CamScanner

Gli importi del premio relativi alla "produttività individuale" saranno erogati, ricorrendone le condizioni di raggiungimento del risultato, come una tantum in soluzioni semestrali, nel mese di novembre 2023 / maggio 2024, al personale con contratto a tempo indeterminato che abbia prestato la propria attività nel corso dei periodi sopra indicati e che risulti in forza rispettivamente al 1° maggio e al 1° novembre del periodo di riferimento.

Con riferimento al meccanismo di redistribuzione degli importi previsti in budget e non erogati al personale, in ragione del superamento delle soglie di assenza per malattia di cui sopra, Le Parti concordano che tale meccanismo sarà applicato semestralmente.

Le Parti, nello spirito di un aperto confronto, concordano altresì di incontrarsi con l'inizio del nuovo anno, per valutare ed approfondire congiuntamente gli effetti del nuovo impianto del Premio di Risultato, integrato con il presente accordo.

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali l'Azienda si impegna a monitorare eventuali incrementi economici del valore nominale dei buoni pasto che verranno effettuati dalla Capo Gruppo, al fine di eventuali adeguamenti.

Airport Cleaning

F. Simbaldi
A. Pella

FILCAMS CGIL

[Signature]

FISASCAT CISL

[Signature]
Giulio Neri

UIL TRASPORTI

[Signature]
Antonio Neri

VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, si sono incontrate la Società Airport Cleaning e le Segreterie Regionali/Territoriali/Rsa di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UIL TRASPORTI.

Con riferimento all'attuale trattamento economico di cui alle ricorrenze festive previsto dal CCNL, le Parti intendono introdurre un elemento di ulteriore valorizzazione dell'apporto qualitativo posto in essere dai lavoratori.

A far data dal mese di **maggio 2023**, l'Azienda provvederà a riconoscere a tutto il personale CTI, che presti la propria attività lavorativa nelle giornate festive di cui alla lettera **b) e c)** dell'art. 41 del CCNL, in aggiunta alla maggiorazione prevista all'art. 38 del CCNL, un ulteriore maggiorazione del 50%, rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Si conviene tra le Parti che si procederà ad un riconoscimento retroattivo delle festività lavorate dal personale CTI del mese di aprile 2023.

Il riconoscimento economico verrà riconosciuto con la prima busta paga utile.

Airport Cleaning

[Signature]
[Signature]

FILCAMS CGIL

[Signature]
[Signature]

FISASCAT CISL

UIL TRASPORTI

[Signature]
[Signature]