

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 febbraio 2019 presso gli Uffici Direzionali di GESAC S.p.A. si sono incontrati:

il Dott. Davide BEHAR per la società GESAC S.p.A.

le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti e UGL/TA rispettivamente nelle persone di Domenico Lombardi, Raffaele Formisano, Ugo Milone, Giovanni Marino, Pasquale Lione, Mario Mele

le RR.SS.AA. (Stefano Festa, Gennaro Piscopo, Cuono Iovine, Vincenzo Iaccarino, Rosario Savarese, Massimiliano Marino, Massimiliano Leggiero, Filippo Agresti, Antonio Vitiello)

(di seguito, unitamente, le “**Parti**”)

PREMESSO CHE

A) la stagionalità costituisce un connotato strutturale del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali alla luce della quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali tese a favorire la flessibilità organizzativa in ragione della ciclicità dei volumi produttivi;

B) il D.Lgs. n. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva, sia nazionale che aziendale, l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato;

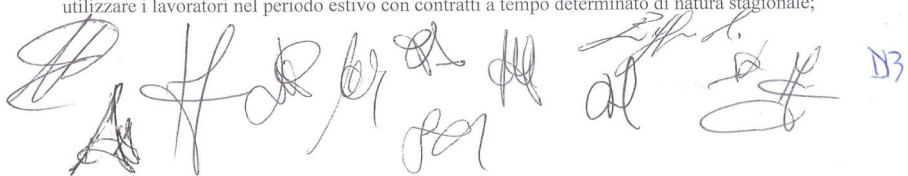
C) le Parti hanno negli anni attivato un costruttivo confronto volto a monitorare le reali esigenze di risorse nei reparti produttivi, che ha portato alla sottoscrizione di numerosi Accordi Sindacali, che hanno previsto tra l'altro il carattere stagionale dei contratti stipulati da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali che abbiano luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo;

D) in data 14 luglio 2018 è entrato in vigore il D.L. n. 87/2018, c.d. “Decreto Dignità”, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2018, che ha ridefinito la normativa in materia di contratti a tempo determinato, introducendo nuovi vincoli con riferimento al ricorso ai contratti a tempo determinato e confermando al contempo il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione delle attività stagionali per le quali è consentita una disciplina speciale rispetto alle disposizioni contenute nel Decreto medesimo;

E) in data 12 ottobre 2018 ed in data 31 ottobre 2018, la Società e le RR.SS.AA. si sono incontrate anche allo scopo di approfondire le tematiche introdotte dalla nuova disposizione sopra richiamata, al fine di individuare possibili soluzioni conformi al mutato quadro normativo idonee a gestire le necessità organizzative connesse alla prossima stagione estiva;

F) in tale contesto, in assenza di una disciplina specifica relativa al settore aeroportuale successiva all'entrata in vigore del Decreto Dignità, la Società si è resa disponibile a procedere a stabilizzazioni con contratti part-time c.d. “verticali” con impiego limitato ai mesi estivi di alcuni lavoratori a termine (in numero da determinare) appartenenti ai settori Security, Customer Service, Manutenzione, Parking & Forecourt;

G) inoltre, è stata convenuta la possibilità di valutare - sulla base dell'interpretazione normativa e di eventuali accordi sindacali che dovessero nel frattempo intervenire sul tema della stagionalità - di utilizzare i lavoratori nel periodo estivo con contratti a tempo determinato di natura stagionale;



13

H) in data 19 novembre 2018, è stato sottoscritto un Verbale di Accordo presso la sede di Assaeroporti fra le delegazioni nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL Trasporto Aereo e le Associazioni Datoriali Assaeroporti, Assohandlers, Assaereo, Assocontrol e Fairo (di seguito anche solo l'“**Accordo Sindacale Nazionale del 19 novembre 2018**”), con il quale le parti anzidette hanno convenuto che: “le attività svolte dalle imprese a cui trova applicazione il CCNL del trasporto aereo hanno carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno” (punto 2); “alle imprese anzidette è, dunque, consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali nell'ambito delle attività operative per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti” (punto 3); “in forza delle previsioni di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, i periodi di lavoro svolti con contratti di lavoro a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 19 anzidetto” (punto 4); “ai sensi dell'art. 23, d.lgs. n. 81/2015, l'assunzione di lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato stagionali: “a) non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine, per le imprese in cui non si faccia concomitante ricorso alla somministrazione a tempo determinato”; b) è soggetta al limite quantitativo del 15% del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato al 31 dicembre dell'anno precedente, per le imprese in cui si faccia concomitante ricorso alla somministrazione a tempo determinato” (punto 5); “i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del presente accordo dovranno indicare come causale esclusivamente “stagionalità” e potranno essere stipulati o ai sensi della lettera a) o ai sensi della lettera b) del punto 5 che precede” (punto 6); “sono fatte salve le intese di secondo livello già sottoscritte o in via di definizione per le imprese in procedura di amministrazione straordinaria” (punto 7); “il presente accordo ha validità fino alla data del rinnovo del CCNL di settore, Parte Generale e comunque non oltre le assunzioni effettuate entro il 31 maggio 2019. Dal 1 giugno 2019 il presente accordo decadrà automaticamente” (punto 8);

I) a seguito della sottoscrizione dell'Accordo Sindacale Nazionale del 19 novembre 2018, le Parti danno atto che la relativa disciplina, conformemente all'attuale quadro normativo di riferimento ed in un contesto di maggiore chiarezza interpretativa, rende possibile l'assunzione di lavoratori nel periodo estivo con contratti a tempo determinato di natura stagionale ai termini ed alle condizioni indicati al paragrafo che precede.

**TUTTO CIO' PREMESSO
SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

1. Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo.
2. Le Parti confermano, alla luce di quanto precisato nell'Accordo Sindacale Nazionale del 19 novembre 2018 (che viene espressamente richiamato nel presente Accordo), il carattere stagionale dei contratti di lavoro a termine stipulati da Gesac sino al 31 maggio 2019 nell'ambito delle attività operative per un periodo massimo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti.
3. I contratti anzidetti indicheranno come causale esclusivamente “stagionalità” e verranno identificati mediante il richiamo al precedente paragrafo 2. (di seguito anche solo i “**Contratti a Termine Stagionali**”).
4. Le Parti, inoltre, confermano, alla luce di quanto precisato nell'Accordo Sindacale Nazionale del 19 novembre 2018, che: (i) in forza delle previsioni di cui all'art. 19, 2° comma, del D.Lgs. n. 81/2015, i periodi di lavoro svolti con Contratti a Termine Stagionali non

D3

concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 19 anzidetto; **(ii)** ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, l'assunzione di lavoratori con Contratti a Termine Stagionali *“non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine”*.

5. Le Parti, inoltre, si danno atto che ai Contratti a Termine Stagionali non verrà applicato il regime di intervallo temporale tra contratti a tempo determinato in caso di riassunzione (c.d. *stop and go*) previsto dall'art. 21, 2° comma, del D.Lgs. n. 81/2015.
6. Le Parti si danno atto, altresì, con riferimento ai Contratti a Termine Stagionali, dell'insussistenza di alcun tipo di cumulo con gli eventuali precedenti rapporti di lavoro (in forza di contratto/i a termine o di contratto/i di somministrazione) intervenuti con le medesime risorse.
7. Le Parti convengono che la Società continuerà ad impegnarsi a privilegiare quale criterio di utilizzo del personale a tempo determinato il criterio dell'anzianità maturata dalle risorse, contemplando anche le esigenze tecnico-produttive ed organizzative di esclusiva pertinenza aziendale, con le attuali modalità e limiti. A tale proposito, le Parti convengono che il rispetto del criterio dell'anzianità è da ritenersi valido sino al 31 maggio 2019.
8. Le Parti convengono sin d'ora di incontrarsi prima del 31 maggio 2019, al fine di valutare l'opportunità di estendere per un ulteriore periodo la vigenza del presente accordo, alla luce dell'esito della sua applicazione e di quanto verrà eventualmente disposto in materia a livello nazionale (in sede di rinnovo del CCNL o con specifico Accordo in materia).
9. Da ultimo, le Parti riconoscono espressamente che con la sottoscrizione del presente Accordo è da intendersi superato quanto disposto dal Verbale d'Incontro del 31 ottobre 2018, per le parti non ancora eseguite.

Napoli, 18 febbraio 2019

Letto, confermato e sottoscritto

per la Società GESAC S.p.A.

per la FILT-CGIL,

per la FIT-CISL

per la UIL TRASPORTI

per la UGL/TA

per le RR.SS.AA.

Autawo Hill