

## VERBALE SINDACALE

### - SACAL GROUND HANDLING SPA -

18.07.2024

Il giorno 18 del mese di luglio 2024, alle ore 12.00 previa regolare convocazione per il rinnovo dell'accordo di secondo livello, presso gli uffici di Sacal Ground Handling spa (di seguito anche solo "SGH" o "Società"), sono riuniti:

- a) per la SGH spa il responsabile del Personale Andrea Falvo su delega dell'Amministratore Unico Marco Franchini; l'Handling Manager Cosimo Corsaro, Domenico Puzzello; Giuseppe Roppa;
- b) per le OOSS, i rappresentanti sindacali e le RSA sig.ri Sonia Falzia, Flora Maiuolo (FILT CGIL); Guido Fiorenzo (FIT CISL); Benedetto Cassala, Alessandra Giudice, Valentina Cavallaro, Fulvio Cinelli (UILTRASPORTI).

\* \* \*

Il presente verbale di accordo verrà redatto in forma sintetica.

In apertura di riunione l'azienda dà atto della richiesta di differimento della odierna riunione pervenuta dalla O.S. UGL TA. Le OOSS presenti ribadiscono i propri impegni a rinviare il confronto, e l'importanza del tema, chiedono pertanto nell'interesse dei lavoratori di tenere regolarmente la riunione, come da richiesta inoltrata all'azienda in replica alla mail della UGL TA, assente già nelle ultime riunioni.

Le parti convengono pertanto che il presente verbale verrà inoltrato alla OS UGL TA per relativa opportuna condivisione.

L'azienda dà atto che in data 18.04.2023, previo accordo raggiunto con le OOSS in data 13.04.2023, i lavoratori di Sacal GH spa hanno approvato a maggioranza assoluta con referendum confermativo il verbale di accordo di secondo livello qui da intendersi richiamato e trascritto, pertanto è quello l'impianto oggetto de rinnovo.

Le OOSS chiedono di rivedere il valore dei ticket mensa, aumentandoli ad 8,00 €, consolidandone il valore anche per il futuro.

Chiedono che il valore dei premi erogati dall'azienda venga ripristinato a 51.000,00 €, e che i criteri di distribuzione vengano rivisti, prevedendo un unico punto sulla presenza nonché una quota del premio da erogare in ragione di indici di produttività aziendale.

Le OOSS chiedono anche che venga mantenuta la polizza sanitaria del valore attualmente riconosciuto per ogni lavoratore.

Dopo ampia discussione, che ha consentito all'azienda di riconoscere ed evidenziare gli apprezzabili risultati operativi, di diminuzione dei ritardi dei voli e nella crescente capacità dei lavoratori nella gestione delle criticità, le parti convengono quanto segue.

- a. Come richiesto dalle OOSS, il valore del ticket mensa elettronico aziendale verrà incrementato strutturalmente da 7,00 € ad 8,00 € di valore nominale, dal prossimo mese di agosto 2024.
- b. La società manterrà la attuale polizza sanitaria con la compagnia Generali Ass.ni spa, dal valore di 203€ lavoratore/anno per una ulteriore annualità.
- c. Il valore dei premi in flexible benefit di cui al punto 2.4 da erogare tramite la piattaforma Welion di Generali, per l'anno solare 2024 (periodo da gennaio a dicembre 2024) sarà pari all'importo liquidato per la scorsa annualità, 46.000 €, avendo la società accordato la richiesta di aumento del valore dei buoni pasto.
- d. I criteri di distribuzione e rideterminazione dei flexible benefit, saranno i seguenti:

### **punto 2.2. Criteri di produttività**

*il punto di riferimento per il conseguimento del premio è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico delle singole aziende. Pertanto, il premio è per sua natura totalmente variabile in riferimento al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati, e la relativa entità ed erogazione è determinata a consuntivo, verificati il miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico dell'azienda.*

*La società si impegna a monitorare i seguenti criteri di produttività per l'anno solare 2024 (gennaio-dicembre), ai quali sarà legata l'erogazione dei flexible benefit:*

- i. *assenze totali per non più di 15 giorni, alle quali non concorreranno le assenze per ricoveri ospedalieri, permessi lutto familiare, infortuni sul lavoro e per danno in itinere, ovvero per malattie riconducibili alle gravi patologie di cui al DM del 04.02.2022; recuperi orari, ferie, rol/ori;*
- ii. *assenza di sanzioni disciplinari definite dall'azienda in esito alla procedura di contestazione con sanzioni superiori alla multa di due (2) ore della retribuzione.*
- iii. *raggiungimento di obiettivi di performance aziendale.*

### **punto 2.3. Modalità di erogazione dei flexible benefit**

*I flexible benefit saranno erogati nel mese di marzo 2025 ai dipendenti che avranno raggiunto gli obiettivi di produttività suindicati.*

- a) *Per un 60% del valore delle premialità si terrà conto del punto "i" dell'art. 2.2;*

- b) Per un 10% del valore delle premialità si terrà conto del punto "ii" dell'art. 2.2.
- c) Un 15% verrà erogato a condizione del raggiungimento, da un esame dei dati di volo gestiti dalla società, dell'indicatore "On time performance generale annua" pari ad almeno 97,5% di voli non ritardati per cause imputabili ai servizi di Handling (iii).
- d) Un ulteriore 15 % verrà erogato a condizione del raggiungimento dell'indicatore "Produttività oraria generale per volo lavorato", che verrà calcolato dividendo il numero totale delle ore lavorate annue per il numero dei voli in partenza lavorati dalla società. L'obiettivo per il 2024 è di 0,5 ore lavorate in meno rispetto al dato del 2023 (iii).

**punto 2.4. Misura dei premi e criteri di riparto**

L'azienda, atteso il valore delle polizze sanitarie riconosciute ai dipendenti per l'anno 2024 metterà a disposizione un budget di 46.000,00 € disponibile ad essere erogato in flexible benefit secondo le modalità sopra riferite.

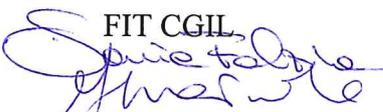
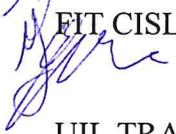
Successivamente alle verifiche di cui agli articoli 2.2 e 2.3, il budget verrà suddiviso indicativamente per il numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza aziendale a quella data, tenendo conto dei diversi regimi orari e del numero di mensilità effettivamente lavorate (le mensilità di aspettativa non retribuita e di non effettivo lavoro non concorrono al calcolo delle premialità).

Individuata così la stima del valore massimo del premio individuale per singolo dipendente, si procederà alla ripartizione teorica secondo i criteri di cui all'art. 2.3, per verificare la giusta misura della premialità di spettanza ai singoli dipendenti.

Le somme non assegnate a chi non raggiungerà tutti gli obiettivi di cui al punto 2.3, verranno distribuite equamente tra tutti i dipendenti che hanno raggiunto il valore del 100% del premio, indipendentemente dal reparto cui appartengono ma tenendo conto solo dei mesi/periodi effettivamente lavorati e della percentuale d'impiego.

Le parti concordano sul congelamento di tutti i punti dell'accordo del 18.04.2023 non oggetto del presente verbale di accordo.

LCS

FIT CGIL  
  
 FIT CISL  
  
 UIL TRASPORTI  
  
 UGL TA

SACAL GH SPA  