



ALLEGATO "1"

**CONTRATTO di SECONDO LIVELLO a CONTENUTO ECONOMICO
- PREMIO DI RISULTATO AIR CAMPANIA SpA-**

Il giorno 04 giugno 2024, è stato sottoscritto il presente contratto di secondo livello a contenuto economico avente ad oggetto il Premio di Risultato dei dipendenti categoria Operatori di Esercizio dell'AIR CAMPANIA SPA

tra

L'AIR CAMPANIA SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Anthony Acconcia, dal Dirigente dell'Area Risorse Umane e Relazioni Industriali Dott. Michele De Iasi e dal Dirigente di Esercizio Ing. Serenella Matarazzo

e

le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, UGL-AUTOFERRO e FAISA-CISAL rappresentate rispettivamente dai sig.ri Angelo Lustro e Gennaro Esposito, Alfonso Langella e Ezio Monetta, Antonio Aiello e Pierino Ferraiuolo, Fulvio Fasano, Franco Falco e Costantino Cucciniello

PREMESSO CHE

Air Campania Spa opera nel settore del Traporto Pubblico Locale ed applica ai rapporti di lavoro con i propri lavoratori dipendenti il CCNL AUTOFERROTRANVIARI-INTERNAVIGATORI;

le costituite parti dopo ampio confronto hanno ritenuto volere dar seguito alla stipula di un contratto collettivo a contenuto economico avente ad oggetto la regolamentazione di un Premio di Risultato assegnabile esclusivamente alla categoria degli operatori di esercizio.

le attività aziendali di tal categoria di lavoratori in essere hanno necessità di essere gestite attraverso percorsi di incentivazione individuale e collettiva e nello spirito di tutela e salvaguardia delle risorse umane disponibili e degli ambienti di lavoro in uno al rispetto rituale di tutte le procedure operative secondo parametri di efficienza, produttività e redditività;

le costituite Parti si danno reciproco atto dell'obiettivo condiviso di adottare un sistema organizzativo e contrattuale che, *rispondendo in modo innovativo alle sfide organizzative, produttive e di mercato aumenti i vantaggi competitivi e tenendo conto del mutato scenario economico - gestionale*, intende:

- o ottimizzare i costi per garantire una sostenibilità economica ai processi innovativi aziendali di organizzazione del lavoro;
- o aumentare l'efficienza;
- o migliorare la qualità e quantità dell'occupazione;

Handwritten signatures and initials:
A large handwritten mark on the left side of the page.
A large handwritten signature on the right side of the page.
Several smaller handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including one with a '3' next to it.



- rafforzare il livello di coinvolgimento ai risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e servizi e di coinvolgimento dei lavoratori;
- potenziare, anche al fine della salvaguardia dei livelli occupazionali, tutte le attività e/o procedure ritenute utili e/o necessarie a supportare la maggiore competitività produttività delle imprese del settore del TPL .

Per raggiungere questi obiettivi è necessario un coerente ed innovativo sistema di relazioni sindacali in grado di governare le esigenze produttive anche tenendo conto delle necessità delle persone che operano in azienda.

Le parti condividono che l'esigenza di garantire una sempre più adeguata risposta alle reali richieste del mercato e di realizzare gli interventi di innovazione necessari nei tempi più rapidi dipende anche dal livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

La partecipazione si realizza attraverso una serie di elementi fondamentali tra cui:

- la conoscenza dei problemi
- la condivisione degli obiettivi
- il coinvolgimento dei lavoratori

Le trasformazioni in atto e l'esigenza di innovare i processi per reggere il confronto con gli altri operatori nel mercato di riferimento e massimizzare i vantaggi produttivi impongono all'azienda di sviluppare modelli organizzativi finalizzati a migliorare le performance attraverso:

- il miglioramento della competitività
- il recupero dell'efficienza produttiva.

E' lecito ritenere che la continuità aziendale secondo principi di efficienza operativa, per i periodi a venire, dipenda in larga parte, se non in via esclusiva, dalla possibilità che quest'ultima ha di affrontare nel modo più efficiente e competitivo possibile la gestione dei servizi oggetto delle attività specifiche secondo logiche produttive di ottimizzazione e di efficientamento.

VISTI

gli art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificati ed integrati dall'art 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, l'art 55 della legge 96/2017 (conversione del DL



50/2017) e combinate le medesime disposizioni al fine di redigere un accordo di secondo livello a contenuto normo/economico quale fonte regolatrice del premio di risultato;

il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 nonché ed altresì e dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate 59/e -2024; 5/e-2018 - 28/e-2016 e dalla risoluzione 78/e-2018

DATO ATTO

che le costituite parti che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (che la parte aziendale ha individuato nelle schede tecniche di ogni progetto di produttività), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali di confronto con le annualità precedenti;

- che per quel che precede i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato solo se qualificati ai fini degli indicatori elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. Nello specifico in via prioritaria gli obiettivi di maggiore produttività, redditività, qualità ed efficienza performanti i progetti di produttività dovranno esser accertati ai fini della loro misurazione in specifici indicatori

CONSIDERATO CHE

- L' AIR CAMPANIA S.p.a. intende istituire un Premio di Risultato aziendale per l'anno di competenza 2024, assegnabile in via esclusiva alla categoria degli operatori di esercizio finalizzato ai seguenti obiettivi:

- Aumentare la redditività, incentivando la produttività, l'efficienza e la riduzione dei costi ;
- Migliorare la produttività incoraggiando i dipendenti a migliorare i processi e i sistemi, ad essere più efficienti;
- Essere competitivi sul mercato migliorando la qualità e l'efficienza del servizio;
- Sostenere lo scopo, la visione e la strategia aziendale rafforzando il senso di appartenenza e di lealtà dei dipendenti nonché le relazioni di lavoro;
- Ridurre i costi di straordinario rispetto ai costi sostenuti nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre i tassi di assenza (a vario titolo) rispetto alle assenze registrate nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre i costi aziendali per le assenze a vario titolo (carenza malattia e infortunio, e relativa integrazione quota INAIL...etc) rispetto ai costi sostenuti nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre il numero di sinistri rispetto a quelli registrati nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;

AE



- Ridurre i procedimenti disciplinari rispetto a quelli attivati nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;

Le costituite parti qualificano l'insieme degli indici qual parametro di riferimento gestionale di impresa aggregato, e non anche cumulativo, che Air Campania SpA intende realizzare in termini di miglioramento, efficienza e maggiore produttività dei fattori di gestione nel periodo 01/07/2024 – 31/12/2024 ai fini delle vigenti disposizioni di cui alla legge 208/2015 art 1 commi 182 e segg .

L'Accordo è sperimentale e temporaneo, con validità ad ogni effetto economico dal 01.07.2024 sino al 31.12.2024 e non potrà esser oggetto di tacito rinnovo per la successiva annualità 2025 e/o per parte di essa .

La strutturazione del premio è da ritenersi l'insieme delle condizioni regolamentate in questo accordo che consentiranno di assegnare, ad ogni singolo addetto, un Premio di Risultato (PDR) di importo variabile, incerto e comunque correlato alla singola prestazione resa e contempererà la mediata combinazione degli indici in premessa descritti.

Per quel che precede il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del menzionato beneficio fiscale in favore dei lavoratori (ID : detassazione del premio di risultato di cui alla legge 208/2015 art 1 commi 182 e segg) potrà esse realizzato anche mediante il contemperato incremento anche di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza individuati nel contesto di questa contrattazione .

Altresi ai fini delle summenzionate disposizioni di legge le parti individuano il periodo dal 01.07.2024 sino al 31.12.2024 compreso qual periodo congruo di osservazione rispetto ai dati 2023 in premessa descritti.

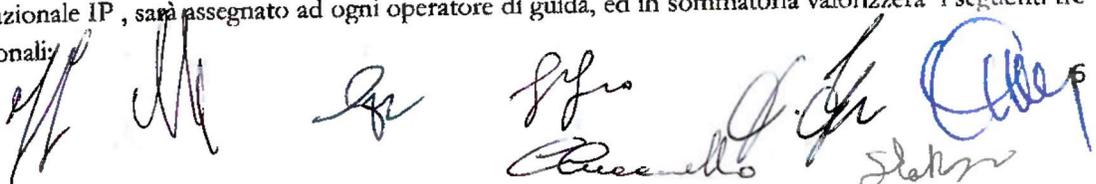
Nel contesto dei condivisi obiettivi sin qui descritti e riportati si è sviluppato un proficuo ed importante confronto con le OO.SS., nel quale ognuna delle parti ha contribuito in modo significativo e che ha portato all'istituzione di un Premio di Risultato per l'anno 2024 (denominato PdRC ovvero Premio di Risultato Complessivo) .strutturato nei termini e condizioni qui di seguito indicati, **il cui valore teorico nominale complessivamente assegnabile agli operatori di esercizio sarà pari ad €. 1.130.000 (unmilionecentotrentamila/00).**

Il PdRC verrà strutturato come segue:

- Una prima parte del complessivo PdRC sarà denominata PdRM (Premio di Risultato Mensile) ed il suo valore sarà pari al pari al 50% del PdRC ovvero pari ad euro 565.000,00 annuali) . Il PdRM verrà erogato in acconti mensili che saranno liquidati in esito alla periodica rendicontazione su base mensile di un indice di prestazione resa denominato IP, calcolato sulla base dei tempi di guida, dei nastri, dei turni e dei giorni di lavoro.**

A miglior chiarimento la liquidazione del PdRM avverrà su base mensile nel mese successivo a quello di rendicontazione dei fattori produttivi qui descritti. A miglior chiarimento, ai fini del PdRM, saranno liquidati sulla busta paga di agosto 2024 le prestazioni del mese di luglio 2024 e così ulteriormente per le mensilità successive fino al periodo di paga dicembre 2024 (data di scadenza del presente accordo)

L'indice prestazionale IP , sarà assegnato ad ogni operatore di guida, ed in sommatoria valorizzerà i seguenti tre indici prestazionali:





1. Tempo guida del singolo turno
Tempo nastro del singolo turno
2. Tempo guida del singolo turno
Tempo guida massimo giornaliero per tipologia di turno
3. Tempo nastro del singolo turno
Tempo nastro massimo giornaliero per tipologia di turno

Ad ognuno di questi indici è stato dato un peso specifico e, inoltre, sono stati valorizzati in maniera differente le diverse tipologie di turno:

- Turno Urbano
- Turno Urbano spezzato
- Turno Extraurbano L138
- Turno Extraurbano L561
- Turno Extraurbano spezzato

Il mediato contemperamento di tale schematizzazione consentirà la formulazione di una griglia di indici prestazionali di riferimento.

1. Turni full time il cui $I_p < 1$ non presenta valorizzazione economica
2. Turni full time il cui $I_p = 1$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 2,00
3. Turni full time il cui $I_p > 1$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)

1. Turni part time il cui $I_p < 1$ non presenta valorizzazione economica
2. Turni part time il cui $I_p = 1$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 1,00
3. Turni part time il cui $I_p > 1$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)

1. Corse CS il cui $I_p < 0,5$ non presenta valorizzazione economica
2. Corsa CS il cui $I_p = 0,5$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 2,00
3. Corsa CS il cui $I_p > 0,5$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials



Importo spesa giornaliero Feriali Scuole Aperte	3.600,00 €		
	Allegato A.1 Feriali Scuole Aperte	Allegato A.2 Sabato Scuole Aperte	Allegato A.3 Festivi
1. Rapp. TempGuidaTurno / TempoNAStroTurno	0,95	0,95	0,95
2. Rapp. TempGuidaTurno / TempoGuidaMax	0,95	0,95	0,95
3. Rapp. TempoNAStroTurno / TempoNAStroMax	1	1	1
4. Moltiplicatore di Valore Rapporto	1	1,2	1,3

Turno Urbano	0,95	0,95	0,95
Turno Urbano a Ripresa	0,95	0,95	0,95
Turno Extraurbano	1	1	1
Turno Extraurbano a Ripresa	1	1	1

Importo MAX Bonus Turni Full-Time	8,06 €	7,76 €	8,27 €
Importo MAX Bonus Part-Time	4,63 €	5,56 €	-
Importo MAX bonus Corsa Singola	6,03 €	7,51 €	-

Importo MIN Bonus Turni Full-Time	2,30 €	2,42 €	4,26 €
Importo MIN Bonus Part-Time	1,13 €	1,74 €	-
Importo MIN Bonus Corsa Singola	2,10 €	2,52 €	-

Media totale Turni Full-Time	4,92 €	5,88 €	6,72 €
Media totale Turni Part-Time	2,79 €	3,29 €	-
Media totale Turni Corsa Singola	3,12 €	3,74 €	-

Rapporto Turno Min	1,07	0,94	1,31
Rapporto Part-Time Min	0,82	0,54	-
Rapporto Corsa Singola Min	0,35	0,35	-

Rapporto Turno Min. considerato	1	1	1
Rapporto Part-Time Min. considerato	1	1	1
Rapporto Corsa Singola Min. considerato	0,5	0,5	0,5

Rapporto Turno Max	2,48	2,09	2,07
Rapporto Part-Time Max	1,89	1,89	-
Rapporto Corsa Singola Max	1,48	1,54	-

Tot. Turni Scuole Aperte	753	652	98
Totale Turni su cui si applica il Bonus	750	651	98
di cui Full-Time	711	612	98
di cui Part-Time	24	23	0
di cui Corsa Singola	15	16	0

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Cod. Turno	Validità	Indice Lunedì - Sabato	Indennità Lunedì-Venerdì	Indennità Sabato
XXX	Feriale Lunedì - Sabato	1,65	4,65 €	€ 4,65 x 1,2 = €5,58

Cod. Turno	Validità	Indice Festivo	Indennità Lunedì-Venerdì	Indennità Sabato
XXX	Festivo	1,65	4,65 €	€ 4,65 x 1,3 = €6,05

b) Il residuo 50% del Premio di Risultato 2024 sarà liquidato in un'unica soluzione, con la mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e comunque non oltre il 30 giugno, e la denominazione di **Saldo PdRC** secondo un criterio di ripartizione che al fine di valorizzare la maggiore produttività, efficienza e qualità della prestazione resa da ogni singolo addetto, sarà legato ai seguenti indici :

- tasso di presenza (sulla base di 272 giorni lavorativi, quindi con esclusione delle ferie, dei festivi e dei riposi, ovvero sulla base delle giornate lavorative programmate, se diverse da 272). Non concorrono all'abbattimento delle presenze: maternità obbligatoria, ricovero ospedaliero e permessi sindacali.
- provvedimenti disciplinari
- sinistri
- eventi di malattia

Tale quota di Pdr al fine di ridurre l'assenteismo ed arginare il suo impatto diretto sulla produttività, sarà ripartita come segue:

- Max 10 giorni di assenza: €. 750,00
- Da 11 giorni a 20 giorni di assenza: €. 550,00
- Da 21 giorni a 30 giorni di assenza: €. 350,00
- Da 31 giorni a 44 giorni di assenza: €. 160,00
- Da 45 giorni nessun premio.

In via del tutto eccezionale, considerata la data di attivazione del presente accordo (1° luglio 2024), il calcolo dei giorni di assenza sarà riproporzionato su base sei mesi (base di 136 giorni lavorativi, ovvero sulla base delle giornate lavorative programmate, se diverse da 136):

Ad esempio, su base 136 giorni programmati:

- Max 5 giorni di assenza: €. 750,00
- Da 6 giorni a 10 giorni di assenza: €. 550,00
- Da 11 giorni a 16 giorni di assenza: €. 350,00
- Da 17 giorni a 24 giorni di assenza: €. 160,00
- Da 25 giorni nessun premio.

[Handwritten signature]



La quota pro-capite per ciascuna agente per ogni categoria sarà suscettibile delle seguenti decurtazioni a titolo di penalizzazione:

Penalizzazioni		
Provvedimenti disciplinari	Per un provvedimento annuo esecutivo (ex art. 41)	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo provvedimento si incrementa del 5% (II provv. 5%; III provv. 10% etc).
	Per un provvedimento annuo esecutivo ex art. 42	5% di penalizzazione per ogni giornata di sospensione. Per i provvedimenti successivi al primo, la percentuale di penalizzazione si incrementa del 5% per ogni giornata di sospensione. (es. I provv. 1 gg di suspens.=5%; II provv. 1 gg=10%; III provv. 1 gg=15% etc....)
	provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio
Sinistri passivi	Nr. 1 sinistro passivo	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo sinistro si incrementa del 10% (II sinistro 10 %; III sinistro 20%).
	Superiore a nr. 3 sinistri	Nessun premio
Eventi di malattia	fino a 4 eventi	nessuna penalizzazione
	fino a 5 eventi	15% di penalizzazione
	fino a 6 eventi	30% di penalizzazione
	fino a 7 eventi	50% di penalizzazione
	fino a 8 eventi	80% di penalizzazione
	Oltre i 8 eventi	Nessun premio

Considerata la data di attivazione del presente accordo (1° luglio 2024), gli eventi ai fini della decurtazione per penalizzazione saranno riparametrati come segue:

Penalizzazioni		
Provvedimenti disciplinari	Per un provvedimento annuo esecutivo (ex art. 41)	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo provvedimento si incrementa del 5% (II provv. 5%; III provv. 10% etc).
	Per un provvedimento annuo esecutivo ex art. 42	5% di penalizzazione per ogni giornata di sospensione. Per i provvedimenti successivi al primo, la percentuale di penalizzazione si incrementa del 5% per ogni giornata di sospensione. (es. I provv. 1 gg di suspens.=5%; II provv. 1 gg=10%; III provv. 1 gg=15% etc....)
	provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Sinistri passivi	Nr. 1 sinistro passivo	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo sinistro si incrementa del 10% (II sinistro 10 %);
	Superiore a nr. 2 sinistri	Nessun premio
Eventi di malattia	Fino a 2 eventi	nessuna penalizzazione
	Fino a 3 eventi	15% di penalizzazione
	Fino a 4 eventi	30% di penalizzazione
	Fino a 5 eventi	50% di penalizzazione
	Fino a 6 eventi	80% di penalizzazione
	Oltre i 7 eventi	Nessun premio

c) Premio di Risultato aggiuntivo (PdR Plus)

Le quote di premio del PdRC che risulteranno residue, entro il limite del budget (plafond) stanziato (differenza tra il valore teorico assegnabile e quello effettivamente assegnato ad ogni singolo addetto) saranno redistribuite e liquidate agli agenti che, nel corso dei 6 mesi rientrano nella categoria 1 (max 6 giorni di assenza), che non hanno conseguito provvedimenti disciplinari, che non hanno effettuato sinistri passivi (causato dal lavoratore). Tale premio aggiuntivo, denominato PdR Plus sarà liquidato con le stesse modalità del PdRC di cui al punto b)

d) PREMIO DI RISULTATO “ BIGLIETTAZIONE ”

In misura aggiuntiva al valore del PdRC le costituite parti, ribadita la premessa con particolare riferimento al tema degli incrementi di redditività conseguenti alle prestazioni rese dagli addetti, al fine di incrementare i ricavi da traffico convengono che agli Operatori di Esercizio che effettueranno la vendita dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi e/o ai capolinea, sarà riconosciuto a titolo di P.d.R. “bigliettazione” un importo, per singolo titolo di viaggio venduto, così come indicato nella tabella allegata.

Detto P.d.R. sarà liquidato mensilmente sulla mensilità successiva a quella di avvenuta rendicontazione delle vendite effettuate. A miglior chiarimento ai fini del PDRM saranno liquidati sulla busta paga di luglio 2024 le prestazioni del mese di giugno 2024 e così ulteriormente per le mensilità successive fino al periodo di paga dicembre 2024 (data di scadenza del presente accordo)

OPZIONE WELFARE

Al fine di incentivare i sistemi di welfare aziendale di cui alle disposizioni normative di cui all'art 1 commi da 182 a 189 della legge 208/2015 come modificati ed integrati dall'art. 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, i lavoratori beneficiari del presente accordo , nei termini previsti dalle vigenti disposizioni di legge integrate dalla prassi amministrativa in materia vigente, potranno richiedere ed opzionare i beni da tal paniere in via sostituiva alla materiale corresponsione delle somme in busta paga.

Per l'Opzione a sistemi di welfare anche mediante voucher il comma 184 prevede che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Pertanto, il lavoratore che ha diritto al premio di Risultato potrà scegliere di optare a sistemi di welfare di cui all'art. 51 del Tuir, il cui rispetto dei limiti in esso indicati, assicura la completa esenzione fiscale e contributiva anche per il datore di lavoro. A norma dell'art. 51, comma 3-bis del Tuir, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro anche a mezzo di convenzioni e/o accordi stipulati con gli operatori specializzati di settore, può avvenire mediante documenti di legittimazione (voucher), in formato cartaceo o elettronico anche in modo cumulativo, riportanti un valore nominale. Il decreto interministeriale precisa, all'art. 6, che tali documenti devono essere nominativi e non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

CLAUSOLE FINALI

In caso di conflittualità le parti, confermando quanto previsto dal CCNL, si impegnano ad incontrarsi nelle sedi opportune per evitare azioni che pregiudichino la normale esecuzione del servizio. Le parti:

- si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato ed i compensi individuali a tal fine corrisposti ai lavoratori ed indicati nel presente accordo integrativo sono coerenti con le disposizioni legislative e contrattuali in materia di decontribuzione e detassazione di cui all'art 1 commi 182 a 189 della legge 208/2015 come modif. ed integr. dall'art 11 commi da 160 a 162 della legge 232/2016; la parte aziendale provvederà alla trasmissione telematica/deposito alle autorità amministrative preposte del contratto di secondo livello secondo le disposizioni di prassi vigenti;
- con la sottoscrizione del presente accordo di secondo livello le parti dichiarano di essere titolari delle relative legittimazioni anche in termini di rappresentanza sindacale (accordo interconfederale del 28/06/2011) e pertanto confermano che tale contrattazione ex art 51 del dlgs 81/2015 è da ritenersi efficace nei confronti di tutto il personale attualmente in forza presso i siti/impianti in gestione alla Società secondo le disposizioni di cui all'art.8 del DL 138/2011.

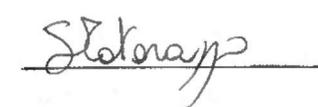
Del che è verbale

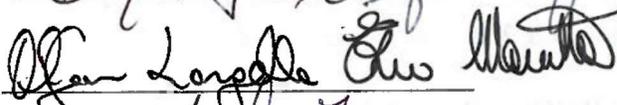
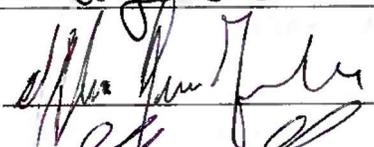
Letto confermato e sottoscritto _____ li ore

AIR CAMPANIA SPA

O.O.S.S.





FILT-CGIL: 
FIT-CISL: 
UIL-TRASPORTI: 
UGL-AUTO FERRO: 
FAISA-CISAL: 