

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 aprile dell'anno 2024, presso la sede della GH Napoli spa, si sono riuniti:

Per l'Azienda : G. Tursi, P. De Ruggiero

Per Le OO.SS.

FILT CGIL : D. Lombardi

FIT CISL : U. Milone

UILT : G. Marino

UGL T : M. Mele

USB LP : O. Vollero

Legea - Cisal : C. Luisi

E rispettive RRSSAA

Come da pregresse richieste sindacali con il presente accordo le parti come sopra costituite si sono incontrate per dare seguito ai pregressi impegni aventi ad oggetto l'esigenza di riavviare un percorso su misure premiali di produttività/qualità.

Dopo ampia discussione, si è deciso quanto segue:

Preliminarmente, andandosi a profilare condizioni di una progressiva ripresa dell'andamento dell'azienda, le parti hanno condiviso di rideterminare il valore del ticket in essere dagli attuali 7 euro ad 8 euro, prevedendone la erogazione nel valore così convenuto già a decorrere dal mese di maggio p.v., con l'impegno di verificare ulteriori possibili incrementi futuri in quadro di piena e consolidata sostenibilità economica.

Contestualmente si è concordato, come segue, un

### Premio di Risultato sperimentale 2024

[Valore individuale premio: max € 600,00 lordi]

- Le parti come sopra costituite intendono infatti convenire un Premio di Risultato sperimentale 2024 comunque rispondente ai requisiti di legge (art.1, commi 182-190 L. 208/2015 e relativo decreto attuativo Min. Lav. 25 marzo 2016 e succ. integrazioni - da ultima: comma 63 L. 197/2022), nonché alle condizioni previste dalle Circolari Agenzia delle Entrate del 15.06.2016 n. 28E e 29.03.2018 n. 5E e, da ultima, 07.03.2024 n. 5E) per beneficiare della **fiscalità di favore** ivi prevista concordando, le stesse parti, che ciascun dipendente potrà scegliere di convertire il premio di risultato effettivamente spettante in **Welfare Aziendale**, entro i limiti di

legge in essere all'erogazione. Tale opzione di conversione dovrà essere esercitata nei termini e con le modalità per le quali si rimanda all'apposito regolamento che sarà definito in proposito quale documento di carattere meramente operativo a tal fine.

Quanto sopra premesso

Convenendosi tale Premio sperimentale in costanza di anno, gli obiettivi perseguiti sono focalizzati sul residuo periodo di 8 mesi - e pertanto da maggio a dicembre p.v. - sulla base delle performance mensili conseguite di qualità e produttività come di seguito riportate, in miglioramento incrementale rispetto allo stesso periodo del 2023, secondo gli schemi che seguono:

QUALITA': Indicatori, unità di misura e target

INDICATORE	UNITA' DI MISURA	Obiettivo 2024
Puntualità complessiva dei voli.	% di voli puntuali sul totale dei voli in partenza.	74
Bagagli complessivi disguidati in partenza (non riconsegnati al nastro ritiro bagagli dell'aeroporto di destinazione) di competenza dello scalo.	n° di bagagli non riconsegnati all'aeroporto di destinazione / 1.000 passeggeri in partenza.	0,6
Tempo di riconsegna del primo bagaglio dal block-on dell'aeromobile.	Tempo in minuti calcolato dal block-on dell'aeromobile alla riconsegna del primo bagaglio nel 90% dei casi.	26'
Tempo di riconsegna dell'ultimo bagaglio dal block-on dell'aeromobile.	Tempo in minuti calcolato dal block-on dell'aeromobile alla riconsegna dell'ultimo bagaglio nel 90% dei casi.	34'
Tempo di attesa a bordo per lo sbarco del primo passeggero.	Tempo di attesa in minuti dal block-on nel 90% dei casi.	4' 55"

PRODUTTIVITA': Movimenti su MPE (ore lavoro complessive retribuite)

Mesi	Target 2024
Maggio	7,27
Giugno	7,38
Luglio	7,19
Agosto	7,25
Settembre	6,76
Ottobre	7,43
Novembre	6,28
Dicembre	6,95

Il raggiungimento degli obiettivi si valuterà a consuntivo degli 8 mesi ed in ragione del conseguimento, mese per mese, di almeno uno degli obiettivi del periodo (Qualità e Produttività): ciò ne determinerà la maturazione e la conseguente erogabilità ma solo a quanti, aventi diritto, siano incorsi in max 8 giornate di assenza (con l'esclusione dei ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro, malattie oncologiche, maternità obbligatoria e permessi L. 104) nell'intero periodo di maturazione del premio, delle quali max 3 giornate nel periodo 1 luglio - 15 settembre.

Si da atto che il premio come sopra disciplinato, in considerazione delle sue caratteristiche, va corrisposto ai soli dipendenti a tempo indeterminato che siano stati effettivamente in servizio nei mesi di vigenza dello stesso.

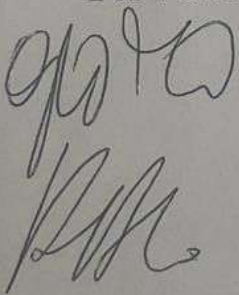
Ai lavoratori part time il premio non sarà riproporzionato ma andrà riconosciuto con gli stessi criteri applicati al personale full-time.

Il suddetto non ha incidenza sugli istituti contrattuali e di legge e corrisponde nei suoi requisiti a quanto la legge prevede per usufruire della defiscalizzazione previsti in favore della contrattazione di II livello alle condizioni e nei limiti delle vigenti norme in materia come espresso in premessa.

Erogazione: Maggio 2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'azienda



Per le OO.SS.

Filt CGIL

Fit CISL

UILT

UGLT

USB LP

LEGEA aderente Cisl

