

VERBALE DI ACCORDO

Addì 19/03/2026 in Vizzola Ticino

tra

dnata S.p.A.

e

le Segreterie Regionali Lombardia e Territoriali del trasporto aereo delle OO.SS.LL. FLAI T.S., USB L.P., SIN.PA, CUB TRASPORTI LOMBARDIA unitamente alle rispettive RSA

per i dipendenti occupati presso le unità locali di Vizzola Ticino, Milano Malpensa e Milano Linate

premesso che:

- le Parti nell'anno 2024 hanno dato avvio ad un tavolo negoziale vertente su alcune richieste di parte sindacale, tra le quali la rivisitazione dell'importo giornaliero del buono pasto, la stabilizzazione di lavoratori occupati con contratto di somministrazione lavoro e la trasformazione a tempo pieno di un contingente di lavoratori occupati con contratto a tempo parziale;
- nell'ambito del confronto suddetto la Società aveva rappresentato le proprie difficoltà ad accedere alle richieste sindacali, il cui accoglimento, senza ulteriori forme compensative, avrebbe determinato un impatto significativo sui costi aziendali, minando la sostenibilità economica dell'impresa;
- la divergenza di posizioni presenti al tavolo sindacale ha impedito di addivenire ad un'intesa rispetto alle tematiche in discussione;
- le Parti hanno ripreso la negoziazione nel corso dell'anno 2025;
- le OO.SS.LL., in assenza del positivo riscontro alle loro istanze da parte della Società, hanno avviato iniziative di mobilitazione nei confronti della stessa, proclamando azioni di sciopero;

- nelle more dei tavoli di cui sopra le OO.SS.LL. hanno dato avvio a rivendicazioni nei confronti della Società, vertente sul mancato lavaggio dei dispositivi di protezione individuale;
- a valle delle azioni di sciopero, le Parti hanno ripreso il confronto con la precipua finalità di individuare soluzioni comuni in grado di contemperare le reciproche esigenze, definendo nel suo complesso tutte le tematiche in discussione;
- la Società, nell'ambito del confronto di cui sopra, ha evidenziato alle Parti sindacali il difficile scenario competitivo in cui la stessa opera, sempre più caratterizzato da basse marginalità - a fronte di costi d'impresa in incremento in relazione all'aumento generalizzato di tutti i costi di gestione aziendale;
- lo scenario sopra rappresentato è vieppiù acuito dal fatto che la Società si trova a scontare un costo del lavoro ben al di sopra dei propri competitors;
- le OO.SS.LL. nel prendere atto di quanto sopra, in uno spirito di reciproca collaborazione, prendono atto del comune interesse a superare la fase conflittuale e a pervenire ad una soluzione condivisa e complessiva delle tematiche in discussione, nell'ottica di contemperamento delle esigenze dei lavoratori anche in relazione alla tutela del potere di acquisto e di quelle competitive d'impresa, che sia orientata al mantenimento della continuità e della sostenibilità economica, organizzativa e occupazionale della stessa, mediante la definizione del presente accordo, ritenuto strumento idoneo a disciplinare in modo equilibrato i rapporti intercorrenti, dando stabilità al contesto aziendale;
- Le Parti, nel contesto della presente intesa, intendono riaffermare la centralità del confronto sindacale quale strumento di competitività e di sviluppo del benessere organizzativo aziendale, riconoscendo nel dialogo costante, trasparente e costruttivo tra Azienda e rappresentanze dei lavoratori un elemento essenziale per la prevenzione dei conflitti, la valorizzazione delle risorse umane e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della qualità dei servizi resi.

tutto ciò premesso
che costituisce parte integrante e sostanziale della presente intesa
dopo ampia e articolata discussione
si stipula e conviene quanto segue:

1) Buono pasto

a far data dal 01/04/2026 il valore buono pasto di cui al verbale di accordo del 29/03/2023 viene elevato ad euro 7,00 giornalieri per ciascuna giornata di effettiva prestazione in azienda di durata pari ad almeno 6 ore.

Per quanto non diversamente regolato dalla presente intesa, restano confermate le disposizioni di cui al verbale di accordo del 29/03/2023.

Quanto sopra è frutto di una articolata disamina intercorsa tra le Parti volta a temperare le richieste di parte sindacale di un incremento del valore giornaliero del buono pasto, con la necessità di parte aziendale di avere a riguardo il complessivo equilibrio del costo del lavoro, al fine di non compromettere la sostenibilità dell'impresa.

A tali fini le Parti si danno reciprocamente atto che un eventuale futuro ulteriore incremento del valore giornaliero del buono pasto potrà essere definito temperandone l'incidenza sui costi aziendali dell'incremento predetto.

2) Assunzioni a tempo indeterminato

Nei termini di seguito riportati, saranno assunti presso la Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato complessivi n. 150 lavoratori così suddivisi:

dal 01/05/2026:

- Malpensa: 59 unità
- Linate: 16 unità

dal 01/07/2026

- Malpensa: 58 unità
- Linate: 17 unità

I suddetti lavoratori saranno individuati tra il personale che presta la propria attività presso la Società in qualità di utilizzatrice con contratto

di somministrazione lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso l'utilizzatrice l'ultimo giorno del mese precedente la data di assunzione di cui sopra, avendo a riguardo, ai fini della selezione, il principio della maggior anzianità di effettivo servizio presso la Società utilizzatrice, nell'ambito dello scalo di impiego del lavoratore.

L'assunzione avverrà, previo rilascio del tesserino aeroportuale e idoneità alla mansione per la quale sono stati assunti dalla Società di somministrazione, attuale datrice di lavoro, e somministrati all'Utilizzatrice, con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale per n. 30 ore settimanali turnista, con mansione corrispondente a quella svolta presso la Società in qualità di lavoratore somministrato nel mese precedente a quello di assunzione presso la Società.

3) Piano di ricambio generazionale

Le Parti alla luce dell'andamento del piano di ricambio generazionale di cui ai verbali di accordo del 11/05/2022 e 08/06/2023 e successive modificazioni e integrazioni, ritengono concluso alla data del 30/09/2025 il percorso di cui ai predetti accordi.

In relazione a quanto sopra, le Parti convengono comunque di completare il piano d'esodi definito dai predetti accordi, aggiornando il termine degli stessi ed esaurendone gli effetti al 31/12/2026, dando corso a tutti gli adempimenti necessari per la definizione di quanto precede.

In relazione alla prevista modifica dei termini di intervento del Fondo di Solidarietà del Trasporto Aereo, le Parti valuteranno la possibilità di apportare eventuali accorgimenti rispetto al piano di cui sopra, armonizzandolo al mutato contesto normativo.

4) Trasformazioni part-time

Dal 01/06/2026 si procederà alla trasformazione da tempo parziale a tempo pieno di n. 80 contratti di lavoro di personale turnista secondo la seguente articolazione: n. 64 contratti di lavoro in essere sullo scalo di Malpensa n. 16 contratti di lavoro in essere sullo scalo di Linate

Le suddette trasformazioni, in applicazione di quanto convenuto con verbale di accordo del 08/06/2023, saranno effettuate sulla base di una graduatoria - avente validità sino al 31/12/2027 - volta all'individuazione dei lavoratori aventi diritto alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno, costruita sul criterio della maggior anzianità aziendale; per definire tale graduatoria, la Società, entro il mese di aprile 2026, procederà a dar corso ad un nuovo sondaggio tra i lavoratori interessati, a valle del quale l'esito dello stesso verrà condiviso con le OO.SS.LL.

Le trasformazioni suddette, nonché il sondaggio, riguarderanno l'area Front line e per l'area Air-side, esclusivamente il personale con mansione di Agente rampa, ccs/wb, Team leader e operai OUA.

5) Situazione di crisi internazionale

Laddove la situazione di crisi internazionale, che in questi giorni sta impattando negativamente sui volumi di attività aziendali, con conseguenti ricadute anche sotto il profilo economico, dovesse perdurare anche nelle prossime settimane, le Parti si incontreranno al fine di adeguare il programma di stabilizzazioni e di trasformazioni di cui ai precedenti punti 2) e 4), armonizzandolo al mutato scenario, prevedendo i relativi accorgimenti resisi necessari.

6) Lavaggio DPI

Le Parti dando atto che la Società ha in essere il servizio di lavaggio dei capi individuati come Dispositivi di Protezione Individuale, secondo quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendale e che tale servizio, così come strutturato, assolve integralmente gli obblighi in capo alla stessa ex art. 77 D. Lgs. n. 81/2008, hanno dato corso ad una articolata discussione volta a definire il contenzioso insorto per il periodo pregresso all'introduzione del servizio in azienda.

La Società, nel ribadire la correttezza del suo operato, nel presupposto che quanto messo in atto già prima dell'introduzione del servizio di lavaggio, ha assolto integralmente gli obblighi di legge gravanti in suo capo legati alla manutenzione in efficienza dei DPI (assicurandone le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante), al solo fine di addivenire ad una risoluzione bonaria del contenzioso insorto, inerente al rivendicato riconoscimento di un

risarcimento del danno per il mancato lavaggio dei DPI, si è dichiarata disponibile a definire una soluzione conciliativa della vertenza.

In tale ottica, le Parti, con la sottoscrizione della presente intesa, al fine di evitare la prosecuzione delle controversie insorte e prevenire l'insorgenza di ulteriori vertenze, hanno individuato una soluzione transattiva volta a contemperare le reciproche posizioni, estinguendo definitivamente il contenzioso in materia.

Pertanto, pur senza riconoscimento alcuno della fondatezza delle reciproche posizioni, al solo fine di evitare l'alea della controversia insorta, le Società riconoscerà, a titolo di risarcimento danno emergente, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Dpr n. 917/1986, ai lavoratori dipendenti della stessa, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, che in ragione della mansione svolta utilizzano Dispositivi di Protezione Individuale, secondo quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendale e che per caratteristiche necessitano di manutenzione finalizzata al loro mantenimento in efficienza (escludendo pertanto dal novero quei DPI che per caratteristiche non possono essere mantenuti ma solo sostituiti in caso di necessità), l'importo di euro 0,80 per ciascuna giornata di lavoro svolto dalla data di assunzione fino al 30/04/2023, per i lavoratori occupati presso lo scalo di Malpensa e fino al 31/10/2023 per i lavoratori occupati presso lo scalo di Linate.

Le Parti si danno atto che l'importo suddetto rappresenta un giusto ed equo ristoro per il disagio e dei costi sostenuti dai lavoratori per provvedere alla corretta manutenzione dei DPI come sopra individuati nel periodo summenzionato.

Considerata la natura risarcitoria della somma suddetta, strettamente connessa all'entità della prestazione lavorativa e del conseguente utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale la somma sarà proporzionata in relazione all'orario contrattuale di lavoro dei singoli mesi ricompresi nel periodo di riferimento di cui sopra.

Per i lavoratori che nel corso del predetto periodo di riferimento hanno mutato la propria mansione, il computo della somma verrà effettuato avendo a riguardo le effettive giornate di lavoro prestate nella mansione per la quale è previsto l'utilizzo dei DPI soggetti agli obblighi di cui all'art. 77 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il riconoscimento della somma suddetta è subordinato alla sottoscrizione da parte dei lavoratori interessati di un verbale di conciliazione individuale ex art 410 e 411 c.p.c. contenente la rinuncia

ad avanzare ogni e qualsivoglia azione, pretesa e/o rivendicazione avente ad oggetto il mancato lavaggio da parte della Società dei DPI in dotazione al lavoratore in relazione alla mansione al quale è adibito. Le conciliazioni individuali verranno calendarizzate a partire dal mese di aprile 2026.

Tale importo sarà liquidato, realizzatasi la condizione di cui sopra, con il primo saldo paga utile.

7) Relazioni industriali

Le Parti con la sottoscrizione della presente intesa si danno reciprocamente atto di aver compiuto una complessiva regolamentazione degli istituti che nei mesi scorsi hanno generato l'insorgere di situazioni di conflitto tra le stesse.

In tale contesto le OO.SS.LL., nell'ottica di prosecuzione di un confronto sindacale improntato ai principi della correttezza, trasparenza, condivisione delle informazioni e concretezza del confronto reciproco pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, responsabilità ed autonomie, riconoscendo l'importanza di garantire un clima di stabilità e corrette relazioni industriali, si impegnano a cessare ogni iniziativa di conflitto e/o mobilitazione, connesse alle materie oggetto della presente intesa, la cui negoziazione trova conclusione con la stessa, ricomponendo ogni eventuale possibile controversia attraverso il confronto con la Società.

Confronto che si articolerà, nel rispetto delle reciproche prerogative e dei diversi ambiti di competenza, con le differenti articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali, in funzione della specificità delle tematiche oggetto di trattazione, favorendo momenti strutturati di informazione, consultazione e approfondimento finalizzati a individuare soluzioni condivise e coerenti con le esigenze organizzative dell'Azienda e con la tutela e la valorizzazione delle professionalità presenti nei diversi contesti operativi.

La Società, dal canto suo, si impegna ad avviare un percorso strutturato di confronto permanente, fondato su trasparenza, partecipazione e tempestivo scambio informativo, finalizzato alla prevenzione di future situazioni di criticità e alla gestione condivisa dei principali temi di interesse comune.

Le Parti dichiarano, infine, che il presente accordo rappresenta un passaggio essenziale per il ripristino di un clima relazionale costruttivo, quale presupposto indispensabile per lo sviluppo di relazioni industriali stabili e partecipative, orientate al miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro, alla valorizzazione delle persone e alla promozione di condizioni che favoriscano il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente lavorativo.

Letto confermato e sottoscritto

dnata S.p.A.



FLAI T.S.



USB L.P.



SIN.PA

CUB TRASPORTI
LOMBARDIA