

TRASPORTO AEREO - Attività aeroportuali

TRASPORTO AEREO - Attività aeroportuali

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali

Codice contratto: I810

CCNL in vigore | 30/05/2019

Decorrenza: 26 gennaio 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2011

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

Capo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Art. 1 (Modello relazionale di informazione e consultazione)

Art. 2 (Articolazione della contrattazione collettiva)

Art. 3 (Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Art. 4 (Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del contratto collettivo nazionale)

Art. 5 (Diritti sindacali)

Art. 6 (Assemblea)

Art. 7 (Permessi per Organi direttivi e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive)

Art. 8 (Affissioni e bacheche sindacali)

Capo II

RESPONSABILITA' SOCIALE E SOSTENIBILE

Art. 9 (Appalti)

Art. 10 (Ambiente di lavoro)

Art. 11 (Tutela della salute e sicurezza del lavoro)

Art. 12 (DPI - Dispositivi di protezione individuale)

Art. 13 (Lavori usuranti)

Art. 14 (Tutela della "privacy")

Art. 15 (Responsabilità sociale)

Capo III

TUTELE SOCIALI

Art. 16 (Tossicodipendenza)

Art. 17 (Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali)

Art. 18 ("Mobbing")

Art. 19 (Pari opportunità)

Art. 20 (Lavoratori disabili)

Art. 21 (Lavoratori studenti e permessi per studio)

Art. 22 (Congedi, assenze e permessi)

Art. 23 (Tutela della maternità)

Art. 24 (Congedo matrimoniale)

Art. 25 (Richiamo alle armi)

Art. 26 (Clausola sociale)

Capo IV

MERCATO DEL LAVORO

Art. 27 (Mercato del lavoro)

Art. 28 (Contratto a tempo parziale)

Art. 29 (Contratto a tempo determinato)

Art. 30 (Stagionalità)

Art. 31 (Apprendistato)

Art. 32 (Contratto di inserimento/reinserimento)

Art. 33 (Contratto di somministrazione a tempo determinato)

Art. 34 (Telelavoro)

Art. 35 (Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale)

Capo V

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 36 (Assunzione e documenti relativi)

Art. 37 (Visita di inventario e visite personali)

Art. 38 (Disposizioni e regolamenti aziendali)

Art. 39 (Norme di comportamento)

Art. 40 (Trattamento di fine rapporto)

Capo VI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 41 (Previdenza complementare)

PARTE SPECIFICA

Capo VII

SEZIONE GESTIONI

Art. G1 (Disciplina dei diritti sindacali)

Art. G2 (Disciplina di tutela della maternità)

Art. G3 (Applicazione clausola sociale)

Art. G4 (Periodo di prova)

Art. G5 (Inquadramento)

Art. G6 (Quadri)

Art. G7 (Orario di lavoro)

Art. G8 (Reperibilità)

Art. G9 (Modalità applicative mercato del lavoro)

Art. G10 (Modalità applicative contratto a tempo parziale)

Art. G11 (Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

Art. G12 (Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

Art. G13 (Modalità applicative apprendistato)

Art. G14 (Lavoro straordinario, festivo e notturno)

Art. G15 (Riposo settimanale)

Art. G16 (Giorni festivi)

Art. G17 (Ferie)

Art. G18 (Retribuzione mensile)

Art. G19 (Parte economica 2008-2011 e stipendi minimi)

Art. G20 (Indennità di contingenza)

Art. G21 (E.d.r.)

Art. G22 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. G23 (Indennità giornaliera)

Art. G24 (Indennità di turno)

Art. G25 (Indennità di campo)

Art. G26 (Indennità maneggio denaro)

Art. G27 (Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

Art. G28 (Tredicesima mensilità)

Art. G29 (Quattordicesima mensilità)

Art. G30 (Missioni e trasferte)

Art. G31 (Trasferimenti)

Art. G32 (Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

Art. G33 (Assenze e trattamento di malattia)

Art. G34 (Aspettativa)

Art. G35 (Assicurazione infortuni)

Art. G36 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

Art. G37 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Art. G38 (Provvedimenti disciplinari)

Art. G39 (Previdenza complementare)

Allegati alla Sezione gestioni aeroportuali

Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 - Procedura ex art. 14, D.Lgs. n. 18/1999

Allegato e successive intese ex art. 23, c.c.n.l. 1988 Fondo di previdenza

Addì, 11 luglio 2001 in Roma

Capo VIII HANDLERS

Art. H1 (Periodo di prova)

Art. H2 (Inquadramento)

Art. H3 (Quadri)

Art. H4 (Orario di lavoro)

Art. H5 (Modalità applicative mercato del lavoro)

Art. H6 (Modalità applicative contratto a tempo parziale)

Art. H7 (Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

Art. H8 (Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

Art. H9 (Modalità applicative apprendistato)

Art. H10 (Lavoro straordinario, festivo e notturno)

Art. H11 (Riposo settimanale)

Art. H12 (Giorni festivi)

Art. H13 (Ferie)

Art. H14 (Retribuzione mensile)

Art. H15 (Parte economica dal 2008 al giugno 2012 e stipendi minimi)

Art. H16 (Indennità di contingenza)

Art. H17 (E.d.r.)

Art. H18 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. H19 (Indennità giornaliera)

Art. H20 (Indennità di turno)

Art. H21 (Indennità di campo)

Art. H22 (Indennità maneggio denaro)

Art. H23 (Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

Art. H24 (Tredicesima mensilità)

Art. H25 (Quattordicesima mensilità)

Art. H26 (Missioni e trasferte)

Art. H27 (Trasferimenti)

Art. H28 (Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

Art. H29 (Assenze e trattamento di malattia)

Art. H30 (Assicurazione infortuni)

Art. H31 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

Art. H32 (Aspettativa)

Art. H33 (Disciplina di tutela della maternità)

Art. H34 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Art. H35 (Provvedimenti disciplinari)

Art. H36 (Previdenza complementare)

Art. H37 (Applicazione clausola sociale)

Art. H38 (Disciplina dei diritti sindacali)

Allegati alla Sezione Handlers

Allegato 1 Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 - Procedura ex art. 14, D.Lgs. n. 18/1999

Allegato 2

Allegato 3 Allegato e successive intese ex art. 23, c.c.n.l. 1988 Fondo di previdenza

Capo IX CATERING

Sfera di applicazione

Art. C1 (Previdenza complementare)

Art. C2 (Classificazione del personale)

Mercato del lavoro

Art. C3 (Apprendistato)

Art. C4 (Obblighi del datore di lavoro)

Art. C5 (Obblighi dell'apprendista)

Art. C6 (Conclusione del rapporto)

Art. C7 (Retribuzioni degli apprendisti)

Art. C8 (Lavoratori privi di esperienza)

Art. C9 (Part-time)

Art. C10 (Lavoro supplementare)

Art. C11 (Lavoro a tempo determinato)

Art. C12 (Contratto di somministrazione a tempo determinato)

Art. C13 (Mobilità del personale)

Art. C14 (Periodo di prova)

Art. C15 (Lavoro delle donne e dei minori)

Orario di lavoro

Art. C16 (Orario di lavoro)

Art. C17 (Riduzioni di orario)

Art. C18 (Riduzione di orario turnisti)

Art. C19 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

Art. C20 (Flessibilità dei regimi di orario)

Art. C21 (Orario di lavoro di fanciulli e adolescenti)

Art. C22 (Recuperi)

Art. C23 (Lavoro notturno)

Art. C24 (Lavoro straordinario)

Art. C25 (Riposo settimanale)

Art. C26 (Lavoro domenicale)

Art. C27 (Festività)

Art. C28 (Festività soppresse)

Art. C29 (Ferie)

Art. C30 (Permessi per elezioni)

Art. C31 (Sanzioni disciplinari)

Art. C32 (Assenze non giustificate)

Art. C33 (Consegne e rotture)

Art. C34 (Corredo - Abiti di servizio)

Art. C35 (Disposizioni generali)

Art. C36 (Indennità di funzione)

Art. C37 (Formazione ed aggiornamento)

Art. C38 (Responsabilità civile)

Trattamento economico

Art. C39 (Elementi della retribuzione)

Art. C40 (Determinazione della retribuzione giornaliera)

Art. C41 (Determinazione della retribuzione oraria)

Art. C42 (Minimi tabellari)

Art. C43 (Contingenza)

Art. C44 (Indennità aeroportuale)

Art. C45 (Corresponsione della retribuzione)

Art. C46 (Scatti di anzianità)

Art. C47 (Tredicesima mensilità)

Art. C48 (Quattordicesima mensilità)

Art. C49 (Mensa aziendale)

Sospensione del rapporto di lavoro

Art. C50 (Malattia)

Art. C51 (Trattamento economico durante il periodo di malattia)

Art. C52 (Infortunio)

Art. C53 (Conservazione del posto)

Art. C54 (Aspettativa non retribuita)

Art. C55 (Norma di rinvio)

Art. C56 (Lavoratori affetti da tubercolosi)

Art. C57 (Maternità)

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. C58 (Recesso)

Art. C59 (Preavviso)

Art. C60 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Art. C61 (Dimissioni)

Art. C62 (Dimissioni per giusta causa)

Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Art. C63 (Licenziamenti individuali)

Art. C64 (Licenziamento discriminatorio)

Art. C65 (Matrimonio)

Procedure di conciliazione ed arbitrato

Art. C66 (Tentativo di conciliazione)

Art. C67 (Collegio arbitrale)

Art. C68 (Composizione)

Art. C69 (Compiti)

Art. C70 (Trattamento di fine rapporto)

Art. C71 (Restituzione documenti di lavoro)

Art. C72 (Clausola sociale)

Art. C73 (Commissione infortunio sul lavoro)

Protocollo clausola sociale c.c.n.l. catering aereo

Capo X

DISPOSIZIONI RIGUARDANTI EVENTI STRAORDINARI

Art. 42 (Cessione o trasferimento di azienda)

Capo XI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 (Clausola di salvaguardia)

Art. 44 (Clausola di esigibilità)

Art. 45 (Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali)

Art. 46 (Inquadramento)

Art. 47 (Decorrenza e durata)

Verbale d'intesa

Parti Stipulanti

8 luglio 2010[*][**][***]

Decorrenza: 26 gennaio 2010 Scadenza: 31 dicembre 2011

rinnovato

2 AGOSTO 2013 [1]

rinnovato

30 MAGGIO 2019 [2]

ASSAEROPORTI

ASSOHANDLERS

ASSOCATERING-FIPE[3]

ASSAEREO

ASSOCONTROL[4]

FAIRO

FEDERCATERING[5]

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI[6]

UGL-T.A. [6]

UNICA [7]

Note:

[*]Il c.c.n.l. si compone di una parte generale, da applicare a tutti gli operatori del settore e di tre parti speciali (Gestioni aeroportuali, Handling e Catering) e sostituisce, con modifiche e integrazioni, il c.c.n.l. 26 gennaio 2010, siglato solo da Assaeroporti. In data 31 luglio 2014 Assocatering ha rinnovato la "Parte specifica Catering aereo", in data 1° ottobre 2014 e 17 gennaio 2020 Assaeroporti ha rinnovato la "Parte specifica Gestori aeroportuali" ed in data 11 dicembre 2015 Assohandlers ha rinnovato la "Parte specifica Handlers".

[**]Integrato dal verbale di accordo 14 aprile 2011 in materia di "una tantum" per il settore Catering, dagli accordi 23 maggio 2011 e 13 gennaio 2012 in materia di detassazione della retribuzione accessoria per il settore Handling, dagli accordi 28 marzo 2013 e 16 aprile 2013 in materia di lavoro a termine per i settori Handling e Catering, dall'accordo 18 dicembre 2015 in materia di congedi parentali per il settore Gestioni, dall'accordo 4 ottobre 2016 in materia di lavoro a termine per il settore Gestioni e dai verbali di accordo 18 gennaio 2017 e 17 giugno 2020 in materia di stagionalità per il settore Handling.

[***]Per le vicende antecedenti al 26 gennaio 2010 si veda, per il personale delle gestioni aeroportuali, il Settore "Trasporto aereo - Gestione aeroportuale".

[1]L'accordo non riporta le date di decorrenza e scadenza. In data 25 marzo 2014 FAIRO ha aderito e sottoscritto la "Parte generale" dell'accordo e con l'accordo 30 settembre 2015 ha implementato la Parte specifica Vettori. In data 27 maggio 2014 Assocontrol ha siglato la "Parte specifica Servizi ATM" (rinnovata dall'accordo 17 luglio 2018 e integrata dagli accordi 27 gennaio 2015, 19 febbraio 2015, 29 aprile 2015, 30 aprile 2015, 8 ottobre 2015, 2 dicembre 2015, 3 dicembre 2015, 14 giugno 2016, 2 novembre 2016, 19 giugno 2017, 17 luglio 2018 e 10 febbraio 2021 per il personale ENAV) ed in data 14 aprile 2017 Assocontrol ed ENAV hanno siglato l'accordo 14 aprile 2017. Assaereo ha siglato la "Parte specifica Vettori" in data 16 luglio 2014, poi rinnovata in data 2 dicembre 2021. In data 6 maggio 2016 FAIRO ha siglato la "Parte specifica vettori aerei stranieri personale di terra" (integrata dall'accordo 22 febbraio 2017 in materia di assistenza integrativa). Con l'accordo 19 novembre 2018 tutte le Associazioni hanno disciplinato il lavoro stagionale.

[2]L'accordo non riporta le date di decorrenza e scadenza. L'efficacia dell'accordo è subordinata alla definizione delle relative Parti Specifiche e delle Disposizioni finali.

[3]L'Associazione si è sciolta il 18 dicembre 2015.

[4]Rappresentante di ENAV Spa, Technosky Srl e SICTA.

[5]L'Associazione è subentrata ad Assocatering in data 20 giugno 2016.

[6]Non sigla l'accordo 16 luglio 2014.

[7]Aderisce alla Parte Specifica Servizi ATM con la sottoscrizione del verbale 17 luglio 2018 ENAV.

Testo del c.c.n.l.

Testo del c.c.n.l.

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l. si articola in:

- Parte generale;
- Parte specifica 1 - Sezione gestioni aeroportuali e allegati a valere per le aziende aderenti ad Assaeroporti;
- Parte specifica 2 - Sezione handlers e allegati a valere per le aziende aderenti ad Assohandlers;
- Parte specifica 3 - Sezione catering e allegati a valere per le aziende aderenti ad Assocatering-FIPE.

Il presente c.c.n.l. ingloba e sostituisce integralmente gli accordi di rinnovo stipulati in data 26 gennaio 2010 in Assaeroporti, in data 4 giugno e 5 luglio 2010 in Assohandlers ed in data 4 novembre 2009 in Assocatering-FIPE.

Fermo restando le decorrenze previste per gli specifici istituti nelle rispettive sezioni, il presente c.c.n.l. decorre dalle date di stipula pattuite nei sopra richiamati accordi di rinnovo.

Premessa contratto

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l., in uno scenario caratterizzato dal continuo evolversi del quadro del trasporto aereo mondiale, in cui le complesse dinamiche nazionali risentono ancora dell'incompiuta messa a sistema del settore, hanno ritenuto loro comune e precipuo obiettivo la ricerca di strumenti volti al sostegno di un sempre crescente livello di servizio e di attenzione al cliente e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il perseguimento di questo obiettivo presuppone un nuovo approccio al settore del trasporto aereo nel suo complesso, caratterizzato da una pluralità di attività che devono acquisire una consapevolezza di "filiera", in quanto concorrenti, con diverso grado, ad una medesima catena del valore.

Di questa consapevolezza intende farsi da subito artefice il presente c.c.n.l. attraverso la fissazione di un quadro di regole di insieme da applicarsi a tutti gli operatori del settore (Parte generale), in quanto componenti a pieno titolo della filiera del trasporto aereo. Componenti, la cui specificità in termini di diverso contributo alla catena del valore, viene dal c.c.n.l. riconosciuta e valorizzata attraverso la definizione di Parti specifiche (Sezioni gestione aeroportuale, "handling", "catering").

Con la disciplina di dettaglio contenuta nelle tre Parti specifiche, atta ad individuare gli specifici trattamenti normativi e retributivi volti a soddisfare le istanze di competitività proprie delle diverse sezioni, non si esaurisce la tensione innovativa del c.c.n.l., la cui vocazione inclusiva, come ribadito nel Protocollo del 3 novembre 2009, lo pone quale punto di riferimento ed auspicabile casa comune della "gente dell'aria", "in primis", e dell'intero sistema dei trasporti nazionali, in prospettiva.

Resta peraltro fin d'ora convenuto che attraverso la sua sottoscrizione, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti, riconoscono di aver individuato la regolamentazione di settore di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999.

"La novità" del presente c.c.n.l. non si esaurisce nella definizione del suo campo di applicazione. Essa attiene anche alla stesura di un "corpus" normativo organico ed auspicabilmente coerente, in ossequio ad un'esigenza da tempo avvertita, che supera definitivamente la precedente produzione normativa, di cui si dichiara formalmente la caducazione ad ogni possibile effetto. Coerentemente con l'obiettivo comune di assicurare incrementale trasparenza e certezza di diritti e doveri ai rapporti in azienda, le parti ritengono fondamentale dare massima diffusione al testo contrattuale, curandone la distribuzione a tutti i lavoratori, anche attraverso la sua pubblicazione nelle intranet aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Premessa e ambito di applicazione

Le parti stipulanti il nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo, in uno scenario caratterizzato dal continuo evolversi del quadro del trasporto aereo mondiale, in cui le complesse dinamiche risentono dell'incompiuta messa a sistema del settore italiano, concordano sul valore e sulla valenza centrale ed inclusiva del nuovo c.c.n.l., sulla strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare: il contributo alla definizione di un sistema dei trasporti, il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo occupazionale ed il coinvolgimento delle professionalità su obiettivi di qualità.

Tutto ciò premesso:

Il perseguimento degli obiettivi condivisi dalle Parti stipulanti presuppone un nuovo approccio al settore del Trasporto Aereo nel suo complesso, caratterizzato da una pluralità di attività che devono assumere un ruolo complessivo di sistema in una logica di "filiera", in quanto concorrenti, con diverso grado ad una medesima catena del valore, oltre alla ricerca condivisa di un sempre crescente livello di servizio e di attenzione al cliente e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Di questa appartenenza al sistema di "filiera" intende farsi da subito artefice il nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo attraverso la fissazione di un quadro di regole di insieme da applicarsi a tutti gli operatori del settore nella Parte generale in quanto componenti a pieno titolo della filiera del Trasporto Aereo. Componenti, la cui specificità in termini di diverso contributo alla catena del valore, viene dal c.c.n.l. riconosciuta e valorizzata attraverso la definizione di Parti specifiche.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Premessa e ambito di applicazione

Le parti stipulanti il c.c.n.l. del trasporto aereo, in uno scenario caratterizzato dal continuo evolversi del quadro del trasporto aereo mondiale, in cui le complesse dinamiche risentono dell'incompiuta messa a sistema del settore italiano, concordano sul valore e sulla valenza centrale ed inclusiva del c.c.n.l., sulla strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di confronto e partecipazione sui processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare: il contributo alla definizione di un sistema dei trasporti, il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la costante attenzione alle condizioni di lavoro, la valorizzazione e lo sviluppo occupazionale ed il coinvolgimento delle professionalità su obiettivi di qualità.

Tutto ciò premesso:

Il perseguimento degli obiettivi condivisi dalle parti stipulanti presuppone un approccio al Settore del trasporto aereo nel suo complesso, caratterizzato da una pluralità di attività che devono assumere un ruolo complessivo di sistema in una logica di "filiera", in quanto concorrenti, con diverso grado ad una medesima catena del valore, oltre alla ricerca condivisa di un sempre crescente livello di servizio e di attenzione al cliente e di miglioramento delle condizioni di lavoro. In tal senso le parti intendono favorire l'adozione di regole comuni che promuovano la qualità dei servizi svolti e la competitività delle imprese anche in un'ottica di salvaguardia occupazionale e della dignità e qualità del lavoro. Per perseguire tali finalità, le parti condividono l'utilità di un modello di filiera che preveda una disciplina di garanzia delle tutele minime del lavoro e di contrasto a forme di concorrenza improprie.

Dell'appartenenza al sistema di "filiera" intende farsi artefice il presente c.c.n.l. attraverso la fissazione di un quadro di regole di insieme e la promozione congiunta di interventi legislativi, da applicarsi a tutti gli operatori del settore nella Parte generale in quanto componenti a pieno titolo della filiera del trasporto aereo. Componenti, la cui specificità in termini di diverso contributo alla catena del valore, viene dal c.c.n.l. riconosciuta e valorizzata attraverso la definizione di parti specifiche.

Titolarità

La Parte generale del contratto, comune a tutte le parti specifiche, è sottoscritta dalla totalità delle Associazioni datoriali e dalle Segreterie nazionali di categoria FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti e UGL Trasporto aereo.

Ogni parte specifica di seguito riportata ha una propria autonomia negoziale ed è sottoscritta dall'Associazione datoriale interessata e dalle Segreterie nazionali di categoria firmatarie della Parte generale.

Parte specifica gestori aeroportuali:

- Assaeroporti.

Parti specifiche vettori:

- Assaereo;
- F.A.I.R.O.

Parte specifica servizi aeroportuali di assistenza a terra:

- Assohandlers.

Parte specifica catering aereo:

- Federcatering.

Parti specifiche ATM servizi diretti e complementari (Air Traffic Management):

- Assocontrol.

Resta peraltro convenuto che attraverso la sua sottoscrizione le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti riconoscono di aver individuato la regolamentazione di settore.

Ambito di applicazione

Il c.c.n.l. di Settore del trasporto aereo è il riferimento regolatorio sul versante del lavoro e si applica a tutto il personale di terra e di volo per l'intera industria del trasporto aereo italiano le cui attività sono:

- servizi di lavoro aereo con lavoratori e lavoratrici stabilmente operanti in Italia;
- vettori aerei con lavoratori e lavoratrici stabilmente operanti in Italia;
- servizi di manutenzione aeronautica;
- servizi di gestione aeroportuale;
- servizi aeroportuali di assistenza a terra (handling aeroportuale);
- servizi di catering aereo;
- servizi ATM diretti e complementari.

Potrà, inoltre, applicarsi alle aziende che, attraverso accordi di confluenza ed armonizzazione, aderiscano alla regolamentazione generale contrattuale del trasporto aereo.

Coerentemente con l'obiettivo comune di assicurare incrementale trasparenza e certezza di diritti e doveri, le parti ritengono fondamentale dare massima diffusione al testo contrattuale curandone la distribuzione a tutti i lavoratori anche attraverso la sua pubblicazione nelle intranet aziendali.

PARTE GENERALE

Capo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si individuano quali valori di riferimento per il presente contratto:

- la centralità della autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di Governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità e il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
- la natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore, anche al fine di assicurare la continuità dei servizi prestati;
- l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;
- la funzionalità dell'assetto contrattuale a una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e parti sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Le Parti concordano:

- sulla natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore e sulla necessità di assicurare la continuità dei servizi prestati a tutela dei diritti dell'utenza;
- sull'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;
- sulla funzionalità dell'assetto contrattuale a una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore;

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Le parti, in relazione ai nuovi principi su:

- rappresentanza, rappresentatività e titolarità delle OO.SS.;
- validità della sottoscrizione del c.c.n.l., nonché modalità di ratifica delle singole parti specifiche sulla base della titolarità così come definita al precedente paragrafo;
- costituzione e composizione delle R.S.U.;
- efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali di lavoro con modalità stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto;
- clausole e procedure finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti;

si impegnano a dare tempestiva attuazione agli accordi applicativi sottoscritti in materia.

Relazioni industriali

Il presente c.c.n.l. recepisce integralmente i contenuti del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dell'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018, attribuendo all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 che segue il compito di individuare le soluzioni per il recepimento delle parti che il predetto Testo unico demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non del contratto.

Le parti concordano:

- sulla natura di servizi pubblici essenziali delle attività delle imprese operanti nel settore e sulla necessità di assicurare la continuità dei servizi prestati ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 146/1990 e s.m.i.;
- sulla funzionalità dell'assetto contrattuale a una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di gestione efficiente in grado di coniugare qualità del servizio e tutela delle condizioni di lavoro anche attraverso il perseguimento di

una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore in un'ottica di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori/lavoratrici;

- sull'agevolare nell'ambito aziendale la creazione di modelli partecipativi, tenuto conto di quanto già fatto in alcune realtà del settore.

Art. 1 (Modello relazionale di informazione e consultazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota).

Le parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS.;
- allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
- in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza, attesa la progressiva globalizzazione dei mercati ed il processo di integrazione europea;
- tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni sindacali;

ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale:

1) Osservatorio nazionale

Tra le parti stipulanti viene istituito, sulla scorta di quanto condiviso con l'accordo 2 dicembre 2008, come richiamato nel Protocollo 3 novembre 2009, un Osservatorio nazionale per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema aeroportuale, con particolare riferimento agli impatti ed ai riflessi sulla gestione e sui servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno altresì essere le dinamiche omogenee di evoluzione degli andamenti aziendali, ricercando le soluzioni che sempre più concorrano alla costruzione di una logica di "sistema" per il comparto aeroportuale, nonché le tematiche più rilevanti che dovessero rilevarsi anche dalle singole realtà, anche con riferimento all'applicazione delle normative collegate al recepimento ed all'attuazione della direttiva comunitaria sull'"handling".

Nell'ambito dell'Osservatorio si terrà un incontro annuale dedicato al monitoraggio del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie.

Ai fini dell'attività dell'Osservatorio le parti si impegnano a fornire preventive informazioni e dati rilevanti anche in relazione a specifiche problematiche emergenti dalle realtà aziendali.

Sarà composto da 4 componenti designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti (uno per Organizzazione) e 3 designati dalle Associazioni datoriali. Ciascun componente rimarrà in carica per l'intera durata del c.c.n.l. salvo revoca da parte dell'Organizzazione/Associazione designante o dimissioni. A tal fine sarà predisposto idoneo regolamento di funzionamento.

I servizi di segreteria dell'Osservatorio nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle Associazioni datoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

E' previsto l'insediamento dell'Osservatorio nazionale entro il mese di febbraio del 2010.

2) Livello complessivo di azienda

Le aziende esporranno nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, alle Organizzazioni sindacali nazionali e regionali/territoriali stipulanti:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
- le prospettive di sviluppo dell'attività anche con riferimento ad acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;
- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti e subconcessioni, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle aziende, anche a richiesta delle OO.SS. stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

3) Progetti di intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi

Nel caso di innovazioni di carattere organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, rilevanti modifiche degli impianti, ecc.) ne sarà data dall'azienda preventiva comunicazione alle OO.SS. stipulanti per un eventuale esame in ordine ai riflessi sull'occupazione, sulle figure professionali e sulle condizioni di lavoro.

Tale esame, salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, dovrà concludersi entro i dieci giorni successivi al primo incontro.

In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico-organizzativa.

Nel periodo di espletamento dell'esame di cui ai commi precedenti le parti non daranno corso ad iniziative unilaterali.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione, i problemi relativi formeranno oggetto di esame con le OO.SS. stipulanti, in particolare per gli aspetti collegati alla tutela dell'occupazione ed alla riqualificazione professionale del personale.

Allo scopo di favorire soluzioni consensuali, le parti potranno attivare negli ambiti e comunque nei limiti temporali previsti per il compiuto espletamento delle procedure sopra indicate, specifiche Commissioni tecniche paritetiche finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento su circoscritte problematiche di particolare complessità.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 1

(Modello relazionale di informazione e consultazione)

Le Parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS.L.L.;
 - allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
 - in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con le esigenze dettate dalla progressiva globalizzazione dei mercati e dal processo di integrazione europea;
 - tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto del sistema di relazioni sindacali, in tutti i suoi livelli;
- ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale.

1) Osservatorio Nazionale

Tra le Parti stipulanti viene istituito un Osservatorio Nazionale per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema del Trasporto Aereo. Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno, altresì, essere le dinamiche comuni di evoluzione dell'Industria, al fine di ricercare soluzioni orientate alla costruzione di una logica di "sistema".

Nell'ambito dell'Osservatorio, si terrà un incontro semestrale dedicato al monitoraggio:

- del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie;
- degli strumenti utili a favorire il reimpiego di risorse oggetto di ammortizzatori sociali;
- di iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del Lavoro dell'esistenza nel Trasporto Aereo di eventuali attività usuranti;
- dell'adeguamento delle Aziende a sistemi e norme che diano garanzia di rispetto e di controllo sulle prestazioni sociali ed ambientali delle stesse;
- della evoluzione della contrattazione di secondo livello;
- delle iniziative istituzionali nazionali e comunitarie per la realizzazione del "Sistema Trasporto Aereo Italiano";

Inoltre, viene attivata una fase progettuale relativa alla definizione di modelli di agibilità sindacali nazionali a partire dalle intese vigenti e con l'obiettivo del superamento di ogni accordo in essere.

Sarà composto da 1 componente designato da ogni Organizzazione Sindacale stipulante ed 1 componente designato da ogni Associazione Datoriale. Ciascun componente rimarrà in carica per l'intera durata del c.c.n.l. salvo revoca da parte dell'Organizzazione/Associazione designante o dimissioni. A tal fine, sarà predisposto idoneo regolamento di funzionamento.

I servizi di segreteria dell'Osservatorio Nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle Associazioni Datoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

E previsto l'insediamento dell'Osservatorio Nazionale entro 6 mesi dalla data di decorrenza del presente c.c.n.l.

2) Informativa sull'andamento dell'Azienda

Nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, le Aziende esporranno alle Organizzazioni sindacali Nazionali stipulanti ovvero, in rapporto alla configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
- le prospettive di sviluppo dell'attività, anche con riferimento ad acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;

- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti e sub concessioni, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle Aziende, anche a richiesta delle OO.SS. stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

2) Progetti di intervento sugli assetti organizzativi

In caso di fenomeni di rilevanza strategica quali ad esempio il riassetto produttivo o organizzativo che abbiano significativi impatti sugli aspetti occupazionali, le Aziende daranno una preventiva informativa alle OO. SS., ovvero, in rapporto alla loro configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 1

(Modello relazionale di informazione e consultazione)

Le parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS.;
- allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
- in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con le esigenze dettate dalla progressiva globalizzazione dei mercati e dal processo di integrazione europea;
- tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto del sistema di relazioni sindacali, in tutti i suoi livelli, ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale.

A) Osservatorio nazionale

Le parti stipulanti confermano l'attivazione dell'Osservatorio nazionale, istituito con verbale di accordo del 24 maggio 2016, per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema del trasporto aereo. Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno, altresì, essere le dinamiche comuni di evoluzione dell'industria, al fine di ricercare soluzioni orientate alla costruzione di una logica di "sistema di comparto".

Nell'ambito dell'Osservatorio, si terrà un incontro almeno semestrale dedicato al monitoraggio:

- dell'impatto delle riforme del lavoro ed i relativi strumenti, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie nonché in materia di sicurezza sul lavoro;
- degli strumenti utili a favorire reimpiego/riqualificazione di risorse oggetto di ammortizzatori sociali;
- del recepimento e degli adempimenti in merito al Testo unico sulla rappresentanza;
- di iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del lavoro dell'esistenza nel trasporto aereo di eventuali attività usuranti e conseguenti risvolti sul piano pensionistico;
- dell'adeguamento delle aziende a sistemi e norme che diano garanzia di rispetto e di controllo sulle prestazioni sociali ed ambientali delle stesse;
- della evoluzione della contrattazione di secondo livello;
- delle iniziative istituzionali nazionali e comunitarie per la realizzazione del "Sistema trasporto aereo italiano".

Inoltre, viene attivata una fase progettuale relativa alla definizione di modelli di agibilità sindacali nazionali a partire dalle intese vigenti e con l'obiettivo del superamento di ogni accordo in essere.

L'Osservatorio è composto da 1 componente designato da ogni Organizzazione sindacale stipulante ed 1 componente designato da ogni Associazione datoriale ed opererà in ogni caso in una logica di bilateralità. Ciascun componente rimarrà in carica per l'intera durata del c.c.n.l. salvo revoca da parte dell'Organizzazione/Associazione designante o dimissioni. Per il funzionamento dell'Osservatorio si rimanda al separato regolamento, che verrà definito entro 6 mesi dalla data di decorrenza del presente c.c.n.l. Parte generale.

I servizi di segreteria dell'Osservatorio nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

B) Informativa sull'andamento dell'azienda

Nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, le aziende esporranno alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti ovvero, in rapporto alla configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
- le prospettive di sviluppo dell'attività, anche con riferimento ad acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;
- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti e sub concessioni, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle aziende, anche a richiesta delle OO.SS. stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

C) Progetti di intervento sugli assetti organizzativi

In caso di fenomeni di rilevanza strategica quali ad esempio il riassetto produttivo o organizzativo che abbiano significativi impatti sugli aspetti occupazionali, le aziende daranno una preventiva informativa alle OO.SS., ovvero, in rapporto alla loro configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali.

Art. 2 (Articolazione della contrattazione collettiva)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

In relazione alla fase transitoria in cui cadono i rinnovi dei cc.cc.nn.l. scaduti il 31 dicembre 2007, la cui piattaforma è stata presentata dalle Organizzazioni sindacali nel corso del 2008, ed in considerazione del fatto che nel biennio 2008/2009 si sono attivati tavoli di confronto per la definizione della parte normativa, le parti, anche in considerazione della intervenuta nuova

disciplina sulla riforma degli assetti contrattuali ed alle disposizioni transitorie contenute negli accordi interconfederali del 22 gennaio 2009 e del 15 aprile 2009, convengono sulla seguente articolazione:

Contratto nazionale

Il presente c.c.n.l., la cui scadenza è prevista al 31 dicembre 2011 sia per la parte normativa che per quella economica, viene rinnovato avendo a riferimento i criteri e gli elementi relativi al Protocollo del 23 luglio 1993.

Le parti si impegnano a definire eventuali diverse modalità ed articolazioni della contrattazione collettiva nell'ambito del prossimo rinnovo del contratto nazionale.

Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, definendo, altresì, modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

Il contratto nazionale individua materie ed istituti propri del livello nazionale non derogabili a livello locale nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

Nell'ambito delle competenze fondamentali del livello nazionale rientrano in particolare:

- le relazioni industriali;
- i diritti sindacali;
- i minimi tabellari;
- il mercato del lavoro;
- l'inquadramento;
- l'orario di lavoro.

Contratto aziendale o di 2° livello

Le materie oggetto della contrattazione di 2° livello sono:

- aspetti applicativi in materia di orario di lavoro;
- aspetti applicativi riguardanti le tipologie contrattuali;
- effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro o settoriali/aziendali;
- ambiente di lavoro per gli aspetti specificatamente connessi a particolari situazioni settoriali/aziendali.

I contenuti economici saranno definiti al livello aziendale con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed

altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa e dovranno altresì avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo/fiscale previsto dalla legge.

La contrattazione di 2° livello avverrà nel rispetto dei cicli negoziali non sovrapponendosi con le trattative per il rinnovo del c.c.n.l.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di 2° livello, sottoscritte congiuntamente dalle R.S.U. ovvero dalle R.S.A. e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo; l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 2

(Articolazione della contrattazione collettiva)

Le Parti, al fine di rendere più competitivo il comparto del trasporto aereo, concordano nel riconoscere la centralità del presente c.c.n.l. ed, allo scopo di fornire al settore uno strumento volto alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, a tutelare l'occupazione e lo sviluppo delle relazioni industriali, individuano nella contrattazione aziendale lo strumento attraverso il quale promuovere tali iniziative.

Le Parti, pertanto, in linea con quanto previsto dai recenti Accordi Interconfederali, convengono che la contrattazione collettiva sia articolata come segue.

Contratto Nazionale

Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica.

Il Contratto Nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, avendo la funzione di favorire processi di risanamento e riorganizzazione aziendale e di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Il Contratto Nazionale definisce, altresì, modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, affinché la stessa operi per migliorare il posizionamento competitivo delle Aziende e la produttività, attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro.

Il Contratto Nazionale individua materie ed istituti propri del livello nazionale, derogabili a livello aziendale attraverso intese modificative secondo le finalità e le modalità specificatamente riportate nel paragrafo “intese modificative del c.c.n.l.”.

Il Contratto Nazionale, sia nella Parte Generale comune che nelle Parti Specifiche, individua materie ed istituti propri del livello nazionale, nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

Contrattazione Aziendale o di secondo livello

In relazione agli Accordi Interconfederali il contratto nazionale individua le materie che sono oggetto della contrattazione aziendale. In virtù di tale disposizione, ferma restando la possibilità di individuare ulteriori materie nelle Parti Specifiche, le Parti hanno inteso delegare le seguenti materie nel rispetto del principio dell'effettività di regolamentazioni disciplinate dal c.c.n.l. sulla base di specifici rinvii già previsti nei singoli artt. dello stesso:

- Orario di lavoro (aspetti applicativi);
- Mercato del Lavoro (aspetti applicativi);
- Il Premio di Risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale; le modalità e l'ambito di applicazione possono essere definiti nella parti specifiche, fermo restando che il premio variabile deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla legge.

Intese modificative del c.c.n.l.

Le Parti, al fine di adeguare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze di specifici contesti produttivi, concordano sulla possibilità di sottoscrivere specifiche intese modificative a livello aziendale, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l.

Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci, in attesa dei regolamenti attuativi degli accordi interconfederali, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., se sottoscritte dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme alle altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dell'intesa modificativa del c.c.n.l. A tal fine, verranno prese in considerazione le deleghe risultanti all'azienda e riscontrate dalle stesse organizzazioni sindacali.

In caso di costituzione delle RSU, le intese modificative hanno efficacia per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. operanti all'interno dell'azienda, se approvate dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

In ogni caso le intese modificative sono negoziate con le Rappresentanze Sindacali costituite su iniziativa delle OO.SS. firmatarie il c.c.n.l. operanti in Azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le OO.SS. territoriali di categoria ovvero con le articolazioni organizzative competenti delle corrispondenti Organizzazioni Sindacali espressione delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

Le intese sottoscritte ai sensi del presente articolo sono trasmesse, attraverso le rispettive Associazioni datoriali, a fini informativi alle Parti stipulanti il c.c.n.l. ed acquisiscono immediatamente e direttamente efficacia modificando, per le materie e le durate definite, le relative clausole del c.c.n.l. Le intese modificative dovranno indicare:

- gli obiettivi che si intendono conseguire;
- la durata;
- i riferimenti puntuali agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica;
- le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le parti.

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

- la gestione di situazioni di crisi Aziendale, anche con l'obiettivo di limitare le ricadute occupazionali;
- lo sviluppo economico ed occupazionale dell'Impresa nella prospettiva di un diverso posizionamento strategico e competitivo.

In questi ambiti le intese modificative potranno avere ad oggetto gli istituti del c.c.n.l. che disciplinano la prestazione lavorativa, l'inquadramento, gli istituti di carattere retributivo, con l'esclusione dei minimi tabellari, dell'indennità di contingenza, degli emolumenti di natura individuale.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 2

(Articolazione della contrattazione collettiva)

Le parti, al fine di rendere più competitivo il comparto del trasporto aereo, concordano nel riconoscere la centralità e il ruolo strategico del presente c.c.n.l. ed allo scopo di fornire al settore uno strumento volto alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, a tutelare l'occupazione e lo sviluppo delle relazioni industriali, individuano nella contrattazione aziendale lo strumento attraverso il quale promuovere tali iniziative.

Le parti, pertanto, in linea con quanto previsto dai relativi accordi interconfederali, convengono che la contrattazione collettiva sia articolata come segue.

A) Contratto nazionale

Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica.

Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, avendo la funzione di favorire processi di risanamento e riorganizzazione aziendale e di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Il contratto nazionale definisce, altresì, modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione di 2° livello, affinché la stessa operi per migliorare il posizionamento competitivo delle aziende e la produttività, attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, continuando a garantire idonee condizioni di salute e sicurezza del personale.

Il contratto nazionale individua materie ed istituti propri del livello nazionale, derogabili a livello aziendale attraverso intese modificative secondo le finalità e le modalità specificatamente riportate nel paragrafo "intese modificative del c.c.n.l."

Il contratto nazionale, sia nella Parte generale comune che nelle parti specifiche, individua materie ed istituti propri del livello nazionale, nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

B) Contrattazione aziendale o di secondo livello

In relazione agli accordi interconfederali vigenti il contratto nazionale individua le materie che sono oggetto della contrattazione aziendale. In virtù di tale disposizione, ferma restando la possibilità di individuare ulteriori materie nelle parti specifiche, le parti hanno inteso delegare le seguenti materie nel rispetto del principio dell'effettività di regolamentazioni disciplinate dal c.c.n.l. sulla base di specifici rinvii già previsti nei singoli artt. dello stesso:

- Orario di lavoro (aspetti applicativi);
- Mercato del lavoro (aspetti applicativi);
- Il premio di risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale; le modalità e l'ambito di applicazione possono essere definiti nelle parti specifiche, fermo restando che il premio variabile deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla legge.

I contratti integrativi aziendali di cui al comma che precede, per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza secondo le previsioni del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i.

C) Intese modificative del c.c.n.l.

Le parti, al fine di adeguare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze di specifici contesti produttivi, concordano sulla possibilità di sottoscrivere specifiche intese modificative a livello aziendale, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l.

Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., secondo le previsioni del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i.

In ogni caso le intese modificative sono negoziate con le Rappresentanze sindacali costituite su iniziativa delle OO.SS. firmatarie il c.c.n.l. operanti in azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le OO.SS. territoriali di categoria ovvero con le articolazioni organizzative competenti delle corrispondenti Organizzazioni sindacali espressione delle Federazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

Le intese sottoscritte ai sensi del presente articolo sono trasmesse, attraverso le rispettive Associazioni datoriali, a fini informativi alle parti stipulanti il c.c.n.l. ed acquisiscono immediatamente e direttamente efficacia modificando, per le materie e le durate definite, le relative clausole del c.c.n.l.

Le intese modificative dovranno indicare:

- gli obiettivi che si intendono conseguire;
- la durata;
- i riferimenti puntuali agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica;
- le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le parti.

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

- la gestione di situazioni di crisi aziendale, anche con l'obiettivo di limitare le ricadute occupazionali;
- lo sviluppo economico ed occupazionale dell'Impresa nella prospettiva di nuovi significativi investimenti e di un diverso posizionamento strategico e competitivo.

In questi ambiti le intese modificative potranno avere ad oggetto gli istituti del c.c.n.l. che disciplinano la prestazione lavorativa, l'inquadramento, gli istituti di carattere retributivo, con l'esclusione dei minimi tabellari, dell'indennità di contingenza, degli emolumenti di natura individuale.

Art. 3 (Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, in considerazione dell'interesse della clientela e dei lavoratori, si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del presente contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 3

(Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Le Parti si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Le proposte per il rinnovo del presente contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti stipulanti e le articolazioni organizzative territoriali si astengono, altresì, dall'intraprendere qualsiasi iniziativa unilaterale inerente materie già oggetto di disciplina nel presente Contratto Collettivo, durante l'intero periodo di vigenza dello stesso.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 3

(Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Le parti si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Le proposte per il rinnovo del presente contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto continuerà ad essere il quadro regolatorio economico e normativo dei rapporti di lavoro fino al suo rinnovo.

Le parti stipulanti e le articolazioni organizzative territoriali si astengono, altresì, dall'intraprendere qualsiasi iniziativa unilaterale inerente materie già oggetto di disciplina nel presente contratto collettivo, durante l'intero periodo di vigenza dello stesso.

Art. 4 (Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del contratto collettivo nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota).

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali e collettive dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e alla autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui ai provvedimenti disciplinari.

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme di questo c.c.n.l., su richiesta scritta di una delle parti interessate, le parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione possibilmente concordata, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 4

(Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del c.c.n.l.)

Salvo quanto previsto dalle specifiche intese intervenute tra le Parti e già recepite in apposite delibere della Commissione di Garanzia, al fine di migliorare l'efficacia delle relazioni sindacali, le Parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali di rilevanza collettiva, intendendosi per tali le controversie che riguardano una potenziale pluralità di soggetti o comunque relative all'interpretazione di accordi collettivi, dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale o legale.

Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli Accordi Interconfederali in vigore;
- provvedimenti disciplinari.

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme di questo c.c.n.l., su richiesta scritta di una delle Parti interessate, le Parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione possibilmente concordata, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle Parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle Parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 4

(Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del c.c.n.l.)

Salvo quanto previsto dalle specifiche intese intervenute tra le parti e già recepite in apposite delibere della Commissione di garanzia, al fine di migliorare l'efficacia delle relazioni sindacali, le parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali di rilevanza collettiva, intendendosi per tali le controversie che riguardano una potenziale pluralità di soggetti o comunque relative all'interpretazione di accordi collettivi, dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale o legale.

Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- provvedimenti disciplinari.

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme della Parte generale del c.c.n.l., su richiesta scritta di una delle parti interessate, le parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione possibilmente concordata, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

Art. 5 (Diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per i dirigenti delle R.S.A. o per le R.S.U. si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della L. n. 300/1970, nonché degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso di effettiva prestazione lavorativa.

Quanto sopra, salvo quanto previsto nelle singole Parti specifiche e/o nelle singole aziende.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 5

(Diritti sindacali)

Per i dirigenti sindacali, ivi compresi quelli delle R.S.A. o delle le R.S.U., si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della legge n. 300/70, per quanto applicabile od eventualmente regolamentato nelle Parti Specifiche, nonché dagli accordi interconfederali intervenuti in materia. Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso di effettiva prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto nella singole parti specifiche e/o nella singole aziende.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 5

(Diritti sindacali)

Per i dirigenti sindacali, ivi compresi quelli delle R.S.A. o delle R.S.U., si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della legge n. 300/1970, per quanto applicabile od eventualmente regolamentato nelle parti specifiche, nonché dagli accordi interconfederali intervenuti in materia. Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso di effettiva prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto nelle singole parti specifiche e/o nelle singole aziende.

Art. 6 (Assemblea)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle R.S.A. ovvero dalle R.S.U., ove costituite, o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro. Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dall'azienda, di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

La richiesta, che dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno, dovrà essere presentata alla Direzione aziendale con un preavviso minimo di 48 ore rispetto alla data di convocazione, indicando il giorno, l'ora di inizio e la durata presunta dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data, dell'ora e del luogo dell'assemblea saranno comunicate tempestivamente all'Organismo che ha indetto l'assemblea. I predetti Organismi provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso sugli albi aziendali a loro disposizione.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la R.S.U./R.S.A., previamente indicati al datore di lavoro.

Compete agli Organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale.

Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità delle operazioni; a tal fine, in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo. Negli scali, le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro avverranno di norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 6

(Assemblea)

(ex art. 20 legge n. 300/70)

Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle RSA ovvero dalle RSU, ove costituite, o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro. Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dall'Azienda, di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

La richiesta, che dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno, dovrà essere presentata alla Direzione Aziendale con un preavviso minimo di 48 ore rispetto alla data di convocazione, indicando il giorno, l'ora di inizio e la durata presunta dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data, dell'ora e del luogo dell'assemblea saranno comunicate tempestivamente all'organismo che ha indetto l'assemblea. I predetti organismi provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso sugli albi aziendali a loro disposizione.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la RSU/RSA, previamente indicati al datore di lavoro. Lo svolgimento delle assemblee, al di fuori dell'orario di lavoro, per il personale navigante delle Compagnie Aeree, avviene secondo le modalità definite nell'apposita Sezione.

Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione la durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale o altro metodo equivalente.

Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità e la regolarità delle operazioni; a tal fine, in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo. Negli scali, le assemblee avverranno di norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 6

(Assemblea)

Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle R.S.A. ovvero dalle R.S.U., ove presenti, o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro. Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dall'azienda, di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

La richiesta, che dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno, dovrà essere presentata alla Direzione aziendale con un preavviso minimo di 48 ore rispetto alla data di convocazione, indicando il giorno, l'ora di inizio e la durata presunta dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data, dell'ora e del luogo dell'assemblea saranno comunicate tempestivamente all'organismo che ha indetto l'assemblea. I predetti organismi provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso sugli albi aziendali a loro disposizione.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la R.S.U./R.S.A., previamente indicati al datore di lavoro. Lo svolgimento delle assemblee, al di fuori dell'orario di lavoro, per il personale navigante delle Compagnie aeree, avviene secondo le modalità definite nell'apposita Sezione.

Compete agli Organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue di cui all'[art. 20, L. n. 300/1970](#) ed al T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i., per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale o altro metodo equivalente.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità e la regolarità delle operazioni ed il diritto dei lavoratori a parteciparvi; in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo secondo quanto sarà convenuto nelle Parti specifiche. Negli scali, le assemblee avverranno di norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

Art. 7 (Permessi per Organi direttivi e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai dipendenti membri di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto potranno essere concessi i permessi di cui all'art. 30 della L. n. 300/1970.

Agli stessi nonché a quei dipendenti che siano chiamati all'assolvimento di cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso per l'assolvimento delle rispettive funzioni un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della L. n. 300/1970, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 7

(Permessi per organi direttivi, agibilità sindacali nazionali e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive)

Ai dipendenti membri di Organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto potranno essere concessi i permessi di cui all'art. 30 della legge n. 300/70.

Agli stessi, nonché a quei dipendenti che siano chiamati all'assolvimento di cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso per l'assolvimento delle rispettive funzioni un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/70, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Per quanto riguarda le agibilità sindacali nazionali si rinvia a quanto definito nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 7

(Permessi per organi direttivi, agibilità sindacali nazionali e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive)

Ai dipendenti membri di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto saranno concessi, ove richiesti, i permessi di cui all'art. 30 della legge n. 300/70.

Agli stessi, nonché a quei dipendenti che siano chiamati all'assolvimento di cariche pubbliche elettive, sarà concesso, ove richiesto, per l'assolvimento delle rispettive funzioni un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Per quanto riguarda le agibilità sindacali nazionali si rinvia a quanto definito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Art. 8 (Affissioni e bacheche sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le società, presso la sede della Direzione generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo a disposizione di ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Organizzazioni.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

Un esemplare delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere contestualmente inoltrato alle rispettive Direzioni.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 8

(Affissioni e bacheche sindacali)

Le Aziende, presso la Sede della Direzione Generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo a disposizione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Organizzazioni.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

Un esemplare delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere contestualmente inoltrato alle rispettive Direzioni.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 8

(Affissioni e bacheche sindacali)

Le aziende, presso la Sede della Direzione generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo, cartaceo e/o informatico, a disposizione di ciascuna delle R.S.A./R.S.U. delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Organizzazioni, in modo di garantirne la più ampia diffusione.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

Un esemplare delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere contestualmente inoltrato alle rispettive Direzioni.

Capo II

RESPONSABILITA' SOCIALE E SOSTENIBILE

Art. 9 (Appalti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per la disciplina degli appalti di opere e servizi si richiamano le norme di legge in materia (procedure, lavoro, antimafia, ecc.).

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazioni di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Fermo quanto sopra, per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge n. 300/1970, le aziende appaltanti si impegnano a facilitare la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.

I lavoratori di aziende appaltatrici di servizi operanti in azienda potranno fruire, compatibilmente con la disponibilità delle strutture, dei servizi di mensa, ove esistenti, previe opportune intese tra la società di erogazione del servizio e l'azienda appaltatrice.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 9

(Appalti)

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati a livello comunitario le Parti intendono definire un sistema che, a partire dai

processi di selezione degli appaltatori consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamenti di responsabilità sociale delle imprese.

Conseguentemente le Aziende inseriranno nei contratti di appalto e verificheranno l'esistenza in eventuali contratti di subappalto, di clausole inerenti la previsione dell'osservanza degli obblighi derivanti da norme di legge nonché dai contratti collettivi di lavoro.

A tal fine i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso la certificazione INPS ed INAIL.

In coerenza con il regolamento ENAC in vigore sulla "certificazione dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra", l'operatore certificato garantisce il possesso, da parte del subappaltatore, di standard corrispondenti a quelli propri e necessari alla certificazione stessa, con particolare riguardo ai requisiti richiesti dal citato regolamento, riguardanti gli standards di sicurezza, l'addestramento, la qualità e la tutela ambientale e gli obblighi derivanti dalla legislazione sociale e di sicurezza sul lavoro.

Coerentemente con le linee strategiche contenute nella premessa/ambito di applicazione del presente c.c.n.l., le Parti riconoscono l'esigenza di evitare gli effetti distorsivi della concorrenza derivanti dall'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto.

Le Parti, infine, consapevoli della prevista modifica comunitaria attualmente in discussione sul tema delle attività di assistenza a terra, si impegnano ad incontrarsi tempestivamente a valle delle modifiche introdotte.

I lavoratori di Aziende appaltatrici di servizi operanti in azienda potranno fruire, compatibilmente con la disponibilità di strutture, dei servizi di mensa, ove esistenti, previa opportune intese tra la società di erogazione del servizio e l'Azienda appaltatrice.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 9

(Appalti)

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati a livello comunitario le parti intendono definire un sistema che, a partire dai processi di selezione degli appaltatori consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamenti di responsabilità sociale delle imprese.

L'affidamento dei servizi in appalto/subappalto, sarà effettuato in coerenza con il regolamento ENAC in vigore sulla "certificazione dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra". Coerentemente con quanto stabilito nell'ambito di applicazione di cui alla premessa del presente c.c.n.l., le parti riconoscono l'esigenza di evitare gli effetti distorsivi della concorrenza derivanti dall'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto, onde evitare forme di dumping contrattuale.

Conseguentemente, le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto, di gare o di concessioni apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative e disposizioni di legge tempo per tempo vigenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, nonché all'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, onde garantire le lavoratrici ed i lavoratori, rispetto al presente c.c.n.l., evitando forme di penalizzazione.

A tal fine i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, anche attraverso la presentazione periodica del DURC (Documento unico regolarità contributiva) a richiesta dell'appaltante.

Le parti, infine, consapevoli della prevista modifica comunitaria attualmente in discussione sul tema delle attività di assistenza a terra, si impegnano ad incontrarsi tempestivamente a valle delle modifiche introdotte.

I lavoratori di aziende appaltatrici di servizi operanti in azienda potranno fruire, compatibilmente con la disponibilità di strutture, dei servizi di mensa, ove esistenti, previe opportune intese tra la società di erogazione del servizio e l'azienda appaltatrice.

Art. 10 (Ambiente di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'Organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo, nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza.

In tal senso si conviene che le aziende, andando anche oltre alla specifica disciplina sul tema "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro" di cui al successivo art. 11, pongano in essere quelle azioni volte a tutelare e garantire il diritto dei lavoratori ad operare in un ambiente di lavoro consono e adeguato, rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 11

(Ambiente di lavoro)

Le Parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo, nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza.

In tal senso, si conviene che le Aziende, andando anche oltre la specifica disciplina sul tema "Tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro" di cui al successivo art. 12, pongano in essere quelle azioni volte a tutelare e garantire il diritto dei lavoratori ad operare in un ambiente di lavoro consono e adeguato, rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 11

(Ambiente di lavoro)

Le parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo, nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza.

In tal senso, si conviene che le aziende, andando anche oltre la specifica disciplina sul tema "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro" di cui al successivo art. 12, pongano in essere quelle azioni volte a tutelare e garantire il diritto dei lavoratori ad operare in un ambiente di lavoro consono e adeguato, rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

Art. 11 (Tutela della salute e sicurezza del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti individuano come valore condiviso l'impegno per una costante attenzione nei confronti della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione, formazione ed informazione.

Coerentemente con questi obiettivi, anche in considerazione del particolare momento storico che è caratterizzato dalla sempre maggiore attenzione dedicata dal legislatore alle tematiche sopra richiamate, le parti condividono la necessità di agire in base ad un'ottica proattiva anziché reattiva, stante i primari interessi in gioco, che attengono fundamentalmente ma non unicamente alla salute, non solo fisica e psichica del lavoratore, ma anche i costi sociali che ne derivano.

In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati, utilizzando come base di partenza la normativa esistente in materia, collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente aeroportuale, in modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per poter creare un ambiente di lavoro ottimale.

Tenuto conto anche di quanto previsto dall'ente regolatore in merito alle attività che si svolgono in aree o spazi destinati ad un uso generalizzato da parte di operatori e/o soggetti che operano in ambito aeroportuale o che prevedono l'utilizzo promiscuo di infrastrutture e/o attrezzature, le parti convergono sulla necessità di attribuire una particolare attenzione alle problematiche inerenti la circolazione nelle aree aeroportuali operative interne e ritengono opportuno che tutti i soggetti interessati sopra citati diano il loro contributo affinché si possa continuare l'opera di prevenzione e tutela avviata in questi anni con strumenti di coordinamento sempre più spinti che evidenziano come l'interesse comune al mantenimento di livelli di sicurezza sempre più elevati debba essere l'obiettivo cui ispirarsi.

A tal fine le aziende confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi e ai rischi acustici.

Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al Titolo I, Capo III, Sezione VII, e dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, tenuto conto di quanto previsto anche dall'ente regolatore, le parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli R.L.S. (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle Rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'accordo interconfederale 22

giugno 1995.

In caso di aziende che impiegano meno di 15 dipendenti si rinvia all'accordo interconfederale da ultimo citato e viene ribadita in tale sede l'opportunità, in coerenza con le premesse sviluppate, che in tutte le aziende sia eletto il R.L.S. In mancanza del R.L.S., ai sensi dell'art. 48, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti individuano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1, del citato articolo nel "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza". Si rinviano pertanto in sede locale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle attività di competenza ad ogni R.L.S. spettano 40 ore annue di permessi retribuiti, fatte salve le condizioni di miglior favore condivise a livello aziendale.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per la concessione dei permessi ai componenti delle R.S.A. o delle R.S.U., salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l), dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore.

Formazione e compiti degli R.L.S.

Le parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di costruire una comune visione di valutazione e gestione dei rischi, confermano la primaria importanza rivestita dalla formazione dei R.L.S.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, il R.L.S. si rende disponibile all'effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

Il Rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, ed in particolare:

a) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda, ovvero unità produttiva;

b) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

- c) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- d) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- e) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50, D.Lgs. n. 81/2008, sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il R.L.S. che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del Servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del R.L.S., al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

R.L.S. di sito

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008, con riferimento al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo", eletto tra gli R.L.S. delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le parti condividono la necessità, in relazione anche a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 705 del C.d.N. e della precitata circolare ENAC APT19, che negli aeroporti con traffico superiore ai 6 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più società, venga istituita anche la figura del R.L.S. di sito, cui verrà attribuito lo specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di predette interferenze.

Negli aeroporti ove venga nominato il R.L.S. di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del R.L.S. territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 12

(Tutela della salute e sicurezza del lavoro)

Le Parti individuano, come valore condiviso, l'impegno per una costante attenzione nei confronti della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione, formazione ed informazione.

Coerentemente con questi obiettivi, le Parti condividono la necessità di agire in un'ottica proattiva anziché reattiva, stante i primari interessi in gioco che attengono, fondamentalmente ma non unicamente, alla salute fisica e psichica del lavoratore.

In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente aeroportuale, in modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per potere creare un ambiente di lavoro ottimale.

Tenuto conto anche di quanto previsto dall'Ente regolatore in merito alle attività che si svolgono in aree o spazi destinati ad un uso generalizzato da parte di operatori e/o soggetti che operano in ambito aeroportuale o che prevedono l'utilizzo promiscuo di infrastrutture e/o attrezzature, le Parti convergono sulla necessità di attribuire anche una particolare attenzione alle problematiche inerenti la circolazione nelle aree aeroportuali operative interne e ritengono opportuno che tutti i soggetti interessati sopra citati diano il loro contributo in un'ottica di prevenzione e tutela grazie all'impiego di strumenti di coordinamento sempre più incisivi.

A tal fine, le Aziende confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi, agli agenti chimici e fisici ed alle lavorazioni che richiedono l'utilizzo di mezzi ed attrezzature aeroportuali.

Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.

Ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

Per quanto concerne le Aziende che impiegano meno di 15 dipendenti, si rinvia all'Accordo Interconfederale da ultimo citato, ferma restando l'opportunità, in coerenza con le premesse sviluppate, che in tutte le Aziende sia eletto il RLS. In mancanza del RLS, ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, le Parti individuano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1 del citato articolo nel Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza". Si rinviano, pertanto, in sede aziendale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle attività di competenza ad ogni RLS spettano 40 ore annue di permessi retribuiti, fatte salve le condizioni di miglior favore condivise a livello aziendale o nelle sezioni specifiche.

In caso di attività di RLS di sito le ore spettanti vengono elevate a 60 ore complessive.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per la concessione dei permessi ai componenti delle RSA o delle RSU, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b, c, d, g, i ed l dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. non viene utilizzato il predetto monte ore.

Formazione e Compiti degli RLS

Le Parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di costruire una comune visione di valutazione e gestione dei rischi, confermano la primaria importanza rivestita dalla formazione dei RLS.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995, il RLS si rende disponibile all'effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, ed in particolare:

a) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Azienda, ovvero nell'unità produttiva;

b) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e

le malattie professionali;

c) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

d) elabora proposte in merito all'attività di prevenzione;

e) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50 D.Lgs. 81/2008, sarà esercitato nel rispetto dell'esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il RLS che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà dare comunicazione scritta all'Azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le Parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le Parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del RSL, al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995.

RLS di sito

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con riferimento al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo", eletto tra gli RLS delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le Parti condividono la necessità, che negli aeroporti con traffico superiore ai 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più Società, venga istituita anche la figura del RLS di sito, cui verrà attribuito uno specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di assenza di RLS nella singola azienda. Negli aeroporti ove venga nominato il RLS di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del RLS territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 12

(Tutela della salute e sicurezza del lavoro)

Le parti individuano, come valore condiviso, l'impegno per una costante attenzione nei confronti della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione, formazione ed informazione.

Coerentemente con questi obiettivi, le parti condividono la necessità di agire in un'ottica proattiva anziché reattiva, stante i primari interessi in gioco che attengono, fondamentalmente ma non unicamente, alla salute fisica e psichica del lavoratore.

In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente aeroportuale, in modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per potere creare un ambiente di lavoro ottimale.

Tenuto conto anche di quanto previsto dall'Ente regolatore in merito alle attività che si svolgono in aree o spazi destinati ad un uso generalizzato da parte di operatori e/o soggetti che operano in ambito aeroportuale o che prevedono l'utilizzo promiscuo di infrastrutture e/o attrezzature, le parti convergono sulla necessità di attribuire anche una particolare attenzione alle problematiche inerenti la circolazione nelle aree aeroportuali operative interne e ritengono opportuno che tutti i soggetti interessati sopra citati diano il loro contributo in un'ottica di prevenzione e tutela grazie all'impiego di strumenti di coordinamento sempre più incisivi.

A tal fine, le aziende confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi, agli agenti chimici e fisici ed alle lavorazioni che richiedono l'utilizzo di mezzi ed attrezzature aeroportuali.

Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento al Titolo I, Capo III, Sezione VII, e dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli R.L.S. (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.

Ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle Rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'accordo

interconfederale del 12 dicembre 2018.

Per quanto concerne le aziende che impiegano meno di 15 dipendenti, si rinvia all'accordo interconfederale da ultimo citato, ferma restando l'opportunità, in coerenza con le premesse sviluppate, che in tutte le aziende sia eletto il R.L.S. In mancanza del R.L.S., ai sensi dell'art. 48, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti individuano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1 del citato articolo nel "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza". Si rinviano, pertanto, in sede aziendale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle attività di competenza ad ogni R.L.S. spettano 40 ore annue di permessi retribuiti, fatte salve le condizioni di miglior favore condivise a livello aziendale o nelle parti specifiche.

In caso di attività di R.L.S. di sito le ore spettanti vengono elevate a 60 ore complessive.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per la concessione dei permessi ai componenti delle R.S.A. o delle R.S.U., salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. non viene utilizzato il predetto monte ore.

Formazione e compiti degli R.L.S.

Le parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di costruire una comune visione di valutazione e gestione dei rischi, confermano la primaria importanza rivestita dalla formazione dei R.L.S.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, il R.L.S. si rende disponibile all'effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, ed in particolare:

a) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva;

- b) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- c) formula osservazioni/proposte nell'elaborazione, nell'individuazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- d) elabora proposte in merito all'attività di prevenzione;
- e) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50, D.Lgs. n. 81/2008, sarà esercitato nel rispetto dell'esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il R.L.S. che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del R.S.L., al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

R.L.S. di sito

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con riferimento al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo", eletto tra gli R.L.S. delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le parti condividono la necessità, che negli aeroporti con traffico superiore ai 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più società, venga istituita anche la figura del R.L.S. di sito, cui verrà attribuito uno specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di assenza

di R.L.S. nella singola azienda. Negli aeroporti ove venga nominato il R.L.S. di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del R.L.S. territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.

Ai fini di quanto sopra le parti procederanno nell'ambito dell'Osservatorio, di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l. ad esaminare ed approfondire la tematica del R.L.S. di sito.

Art. 12 (DPI - Dispositivi di protezione individuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei DPI al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per la normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, fermo restando il rispetto da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori della normativa in materia, in merito al quale si segnala come ultimo intervento del legislatore la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 74-79, all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni DPI eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione e per il corretto utilizzo degli stessi dovranno essere previste apposite procedure informative e/o di addestramento.

L'impresa è comunque impegnata ad assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei DPI, gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Rimane l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i DPI messi a disposizione. (Vedi circolare n. 34 del 29 aprile 1999, emanata dal Ministero del lavoro e previdenza sociale e succ. modif., in materia di "indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale").

Tutti i DPI dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del contratto di lavoro.

Le parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della sicurezza e della prevenzione.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo dei DPI durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le parti a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 13

(DPI - Dispositivi di protezione Individuale)

Le Parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei D.P.I. al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per la normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, fermo restando il rispetto da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori della normativa in materia, con particolare riferimento agli artt. 74 - 79 del D.Lgs. 81/2008, all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni D.P.I. eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione. Per il corretto utilizzo degli stessi dovranno inoltre essere previste apposite procedure informative e/o di addestramento.

L'impresa è comunque impegnata ad assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei D.P.I., gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Rimane l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i D.P.I. messi a disposizione. (Vedi circolare n. 34 del 29 aprile 1999 emanata dal Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale e succ. modif.), in materia di "indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale".

Tutti i D.P.I. dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del contratto di lavoro.

Le Parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della Sicurezza e della Prevenzione.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo dei D.P.I. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le Parti a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 13

(DPI - Dispositivi di protezione individuale)

Le parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei Dispositivi di protezione individuale (DPI), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei DPI al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che, per la normativa di legge, grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, fermo restando il rispetto da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori della normativa in materia, con particolare riferimento agli artt. 74 - 79 del D.Lgs. n. 81/2008, all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni DPI eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione. Per il corretto utilizzo degli stessi dovranno inoltre essere previste apposite procedure informative e/o di addestramento.

L'impresa è comunque impegnata ad assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei DPI, gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Rimane l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i DPI messi a disposizione. (Vedi circolare n. 34 del 29 aprile 1999 emanata dal Ministero del lavoro e previdenza sociale e s.m.i.), in materia di "indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale".

Tutti i DPI dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del contratto di lavoro.

Le parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della sicurezza e della prevenzione.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo dei DPI durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le parti a livello aziendale.

Art. 13 (Lavori usuranti)

Le parti, attraverso una Commissione paritetica, in relazione alle disposizioni in materia di attività usuranti di cui al decreto legislativo n. 374/1993 e succ. mod., convengono di affidare ad un istituto universitario qualificato in materia di medicina del lavoro, identificato di comune intesa, uno studio, da completarsi entro 12 mesi, volto a verificare l'applicabilità di quanto previsto nelle citate norme legislative e successive modificazioni/integrazioni a figure

professionali analoghe esistenti nel settore della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra nonché a valutare, nell'ambito delle attività di "Rampa", la presenza di figure professionali suscettibili di tutela.

Le parti si riservano di esaminare i risultati dello studio al fine di valutare le eventuali iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del lavoro dell'esistenza nel settore di attività usuranti.

Emanati i decreti ministeriali, le aziende comunicheranno alle strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti l'elenco delle mansioni aziendali rientranti nell'ambito delle attività riconosciute usuranti.

Art. 14 (Tutela della "privacy")

(Vedi accordo di rinnovo in nota).

Le parti:

- in considerazione della rilevanza sempre maggiore delle problematiche connesse alla tutela dei dati personali, anche in relazione alla progressiva diffusione di apparati, tecnologie e strumentazioni, peraltro sempre più avanzate, che possono consentire di accedere ad una moltitudine di informazioni ed immagini inerenti un soggetto;

- stante la acuita sensibilità da parte dell'opinione pubblica e dei soggetti passivi, anche solo potenziali, del trattamento dei dati personali, conseguente al diffondersi del timore di illecite interferenze con la sfera di riservatezza individuale;

- in considerazione dello specifico settore economico di riferimento, il quale:

- con particolare riguardo agli aspetti di pubblica sicurezza, che peraltro assumono una sempre maggiore rilevanza a livello globale, determina la possibile comunicazione di dati sensibili in relazione alla necessaria affidabilità di chiunque operi in ambito aeroportuale;

- in relazione al sempre crescente numero dei clienti dei servizi aeroportuali, determina la necessità di trattare un numero di dati personali in costante e significativo aumento;

convergono sulla necessità di attribuire specifica attenzione alla tematica della tutela dei dati personali, intesa in senso ampio e rivolta sia nell'ambito del rapporto di lavoro che vede come soggetto interessato il dipendente, sia nei confronti dei clienti dei servizi aeroportuali che può interessare le aziende ed un'ampia fascia di lavoratori come titolari, responsabili e/o incaricati del trattamento.

In tale ottica le parti condividono che, oltre ad una scrupolosa applicazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nella normativa in materia, con specifico riferimento al codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. n. 196/2003, ed allo Statuto dei lavoratori, legge n.

300/1970, ferme restando le autorizzazioni generali del garante, sarà attribuita un'adeguata considerazione alle indicazioni e raccomandazioni del garante per la protezione dei dati personali.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 14

(Tutela della privacy)

Le Parti:

- in considerazione della crescente rilevanza delle problematiche connesse alla tutela dei dati personali, anche in relazione alla progressiva diffusione di sempre più avanzati apparati, tecnologie e strumentazioni che possono consentire di accedere ad una moltitudine di informazioni ed immagini inerenti un soggetto;
- stante la acuita sensibilità da parte dell'opinione pubblica e dei soggetti passivi, anche solo potenziali, del trattamento dei dati personali, conseguente al diffondersi del timore di illecite interferenze con la sfera di riservatezza individuale;
- in considerazione del fatto che, per esigenze legate alla garanzia della pubblica sicurezza potrebbe essere richiesta la comunicazione di dati sensibili per assicurare l'affidabilità di chiunque operi in ambito aeroportuale;
- vista la necessità di trattare un numero di dati personali dei clienti dei servizi aeroportuali in costante e significativo aumento;

convergono sulla necessità di attribuire specifica attenzione alla tematica della tutela dei dati personali, intesa in senso ampio e rivolta sia nell'ambito del rapporto di lavoro che vede come soggetto interessato il dipendente, sia nei confronti dei clienti dei servizi aeroportuali che può interessare le aziende ed un'ampia fascia di lavoratori come titolari, responsabili e/o incaricati del trattamento.

In tale ottica, le Parti condividono che, oltre ad una scrupolosa applicazione da parte di tutti i soggetti coinvolti della normativa in materia, con specifico riferimento al Codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. 196/2003, ed allo Statuto dei lavoratori, legge n. 300/1970 e relativi accordi aziendali in materia, ferme restando le Autorizzazioni Generali del Garante, sarà attribuita un'adeguata considerazione alle indicazioni e raccomandazioni del Garante per la protezione dei dati personali.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 14

(Tutela della privacy)

Le parti:

- in considerazione della crescente rilevanza delle problematiche connesse alla tutela dei dati personali, anche in relazione alla progressiva diffusione di sempre più avanzati apparati, tecnologie e strumentazioni che possono consentire di accedere ad una moltitudine di informazioni ed immagini inerenti un soggetto;
- stante la acuita sensibilità da parte dell'opinione pubblica e dei soggetti passivi, anche solo potenziali, del trattamento dei dati personali, conseguente al diffondersi del timore di illecite interferenze con la sfera di riservatezza individuale;
- in considerazione del fatto che, per esigenze legate alla garanzia della pubblica sicurezza potrebbe essere richiesta la comunicazione di dati sensibili per assicurare l'affidabilità di chiunque operi in ambito aeroportuale;
- vista la necessità di trattare un numero di dati personali dei clienti dei servizi aeroportuali in costante e significativo aumento;

convergono sulla necessità di attribuire specifica attenzione alla tematica della tutela dei dati personali, intesa in senso ampio e rivolta sia nell'ambito del rapporto di lavoro che vede come soggetto interessato il dipendente, sia nei confronti dei clienti dei servizi aeroportuali che può interessare le aziende ed un'ampia fascia di lavoratori come titolari, responsabili e/o incaricati del trattamento.

In tale ottica, le parti condividono che, oltre ad una scrupolosa applicazione da parte di tutti i soggetti coinvolti del Regolamento Europeo UE 679/2016 sulla Privacy o GDPR (General Data Protection Regulation), del Codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, e dello Statuto dei lavoratori, legge n. 300/1970 e relativi accordi aziendali in materia, ferme restando le Autorizzazioni generali del Garante, sarà attribuita un'adeguata considerazione alle indicazioni e raccomandazioni del Garante per la protezione dei dati personali.

Art. 15 (Responsabilità sociale)

Le parti concordano che, alla luce della crescente consapevolezza dei consumatori, sempre più attenti ed orientati ad un "consumo critico" e coscienti che il valore di un bene o di un servizio è dato non solo dal valore intrinseco ma anche dalle "condizioni" con le quali è realizzato, le società debbano impostare modelli organizzativi e procedure attuative volte a favorire il perseguimento di politiche aziendali incentrate sulla responsabilità sociale e sullo sviluppo sostenibile.

Si ritiene, infatti, che il rispetto dei fondamentali diritti umani e sociali dei lavoratori quali la minore età, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la libertà di associazione sindacale, l'assenza di discriminazioni, il corretto utilizzo delle pratiche disciplinari, il rispetto dell'orario

di lavoro e della retribuzione prevista dalla legislazione vigente e dal c.c.n.l., ma anche l'assicurazione del corretto e trasparente comportamento da parte del livello dirigenziale e l'attenzione alla tutela dell'ambiente circostante, costituiscano comportamenti ormai necessari e doverosi da parte di ogni Organizzazione sociale.

Con l'adeguamento delle imprese alla "Corporate Social Responsibility", definita nel libro verde della Commissione europea come "l'integrazione su base volontaria dei problemi sociali ed ambientali delle imprese nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le altre parti", le aziende rispondono alla domanda di assunzione di responsabilità sollevata dai propri "stakeholder", sia interni (dipendenti) che esterni (azionisti, fornitori, clienti, consumatori, ecc.).

In conseguenza di ciò le parti concordano nell'incentivare e nel sostenere in modo positivo e nelle rispettive realtà, quelle scelte di adeguamento a sistemi di norme che prevedono l'implementazione di modelli organizzativi o sistemi di gestione capaci di garantire i principi sopra indicati, costituendo un valore aggiunto in grado di accrescere la competitività dell'Organizzazione.

Le parti, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, di cui all'art. 1, Parte generale si impegnano, pertanto, a favorire l'introduzione, all'interno delle aziende, delle norme internazionali che danno garanzia di rispetto e di controllo sulle prestazioni sociali ed ambientali delle imprese.

Capo III TUTELE SOCIALI

Art. 16 (Tossicodipendenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Le aziende, concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi e da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

L'aspettativa potrà non essere concessa in pendenza di procedimenti disciplinari per fatti gravi che prevedano la sanzione di licenziamento a norma di c.c.n.l. o regolamento aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 15

(Tossicodipendenza)

Fermo restando quanto distintamente regolato nelle Parti Specifiche, le Aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali individuate dalla legge 26 giugno 1990 n. 162.

Le Aziende concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita, della durata complessiva non superiore a sei mesi, da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

L'aspettativa potrà non essere concessa in pendenza di procedimenti disciplinari per fatti gravi che prevedano la sanzione di licenziamento a norma di c.c.n.l. o regolamento aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 15

(Tossicodipendenza/alcolismo)

Fermo restando quanto distintamente regolato nelle parti specifiche, le aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza/alcolismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Le aziende concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita, della durata complessiva non superiore a sei mesi, da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza/alcolismo effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

L'aspettativa potrà non essere concessa in pendenza di procedimenti disciplinari per fatti gravi che prevedano la sanzione di licenziamento a norma di c.c.n.l. o regolamento aziendale.

Nei casi in cui sia accertata la condizione di alcolismo si applicano le norme e le garanzie di cui al presente articolo, compatibilmente con le specifiche discipline nazionali e regionali tempo per tempo vigenti.

Art. 17 (Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare, analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel 4° capoverso del presente articolo, le aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti

coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali. Le aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 16

(Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali)

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

Per molestia sessuale, si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare. Analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, le Aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali. Le Aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 16

(Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali)

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

Per molestia sessuale, si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare. Analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, le aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi, per assistenza e consulenza, anche dei C.P.O. aziendali. Le aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta nel rispetto dell'accordo quadro sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 25 gennaio 2016.

Art. 18 ("Mobbing")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di "mobbing", nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Il costituendo Osservatorio nazionale, si insedierà dopo la firma del presente c.c.n.l. con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del "mobbing";
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela della/del dipendente interessato;

d) formulare un codice quadro di condotta.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 17

(Mobbing)

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di Mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 17

(Mobbing)

Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di Mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 19 (Pari opportunità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/1977, n. 125/1991 e seguenti, nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, vengono istituiti il Comitato nazionale sulle pari opportunità e i Comitati pari opportunità aziendali.

Il Comitato nazionale sulle pari opportunità, costituito in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., ha i compiti di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le direttive nazionali ed europee emanate in materia di pari opportunità e monitorare la loro applicazione, instaurare buone prassi a livello europeo con Organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali e con i Comitati pari opportunità nazionali esistenti sul territorio italiano.

Il Comitato nazionale, è presieduto da un Presidente nominato tra i suoi componenti con apposita deliberazione assunta dai presenti alla riunione e a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo dei componenti.

Si riunirà trimestralmente e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Ognuna delle parti potrà formulare richieste per una riunione straordinaria, con un preavviso di 15 giorni.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto il Comitato presenterà alle parti un rapporto conclusivo dell'attività svolta nel corso del mandato corredato di eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

I Comitati pari opportunità aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle aziende e rappresentanti sindacali stipulanti il c.c.n.l. presenti sul territorio.

Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento, i Comitati pari opportunità aziendali si doteranno di uno Statuto.

Per poter favorire la realizzazione delle finalità dei rispettivi Organismi di parità le Associazioni datoriali e le aziende, nelle rispettive competenze, garantiranno tutti gli strumenti necessari al loro funzionamento (informazioni, corsi di formazione, strumenti comunicativi interni, agibilità per le componenti sindacali). In particolare, valorizzeranno, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli Organismi in questione, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

L'attività espletata in qualità di componenti del Comitato nazionale e dei Comitati pari opportunità aziendali è a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario di lavoro, trattandosi di attività istituzionale a valere sul monte ore permessi sindacali.

Saranno programmati, a livello nazionale e aziendale, incontri periodici con i corrispondenti referenti datoriali e sindacali su tematiche particolari e/o per compiti di monitoraggio sullo stato di attuazione e di applicazione della legge, degli accordi e della normativa in materia di pari opportunità.

In ottemperanza all'art. 9 della legge n. 125/1991 dovranno essere forniti, nel mese di gennaio, i rapporti sul personale, che saranno oggetto di analisi e confronti fra Associazioni datoriali, OO.SS. e Comitato nazionale e fra aziende, OO.SS. e C.P.O. aziendali.

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

Al fine di garantire un equilibrato accesso al lavoro tra uomini e donne, nel rispetto della legge n. 125/1991, si individueranno, a livello aziendale, tutte le azioni positive che a ciò possano contribuire.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 18

(Pari opportunità)

Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/77, n. 125/91 e s.m.i. nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, vengono istituiti il Comitato Nazionale sulle Pari Opportunità e i Comitati Pari Opportunità Aziendali.

Il Comitato Nazionale sulle Pari Opportunità, costituito in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle Associazioni datoriali e Organizzazioni Sindacali stipulanti il c.c.n.l., ha il compito di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le direttive Nazionali ed Europee emanate in materia di pari opportunità e monitorare la loro applicazione, instaurare buone prassi a livello europeo con organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali e con i Comitati Pari Opportunità Nazionali esistenti sul territorio Italiano.

Il Comitato Nazionale è presieduto da un Presidente nominato tra i suoi componenti con apposita deliberazione assunta dai presenti alla riunione e a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo dei componenti.

Si riunirà trimestralmente e invierà annualmente alle Parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Ognuna delle Parti potrà formulare richieste per una riunione straordinaria, con un preavviso di 15 giorni.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, il Comitato presenterà alle Parti un rapporto conclusivo dell'attività svolta nel corso del mandato, corredato di eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

I Comitati Pari Opportunità Aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle Aziende e rappresentanti sindacali stipulanti il c.c.n.l. presenti sul territorio.

Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento i Comitati Pari Opportunità Aziendali si doteranno di uno statuto.

Per poter favorire la realizzazione delle finalità dei rispettivi organismi di parità le Associazioni datoriali e le Aziende, nelle rispettive competenze, garantiranno tutti gli strumenti necessari al loro funzionamento (informazioni, corsi di formazione, strumenti comunicativi interni, agibilità per le componenti sindacali).

In particolare, valorizzeranno, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli organismi in questione, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

L'attività espletata in qualità di componenti del Comitato Nazionale e dei Comitati Pari Opportunità Aziendali è a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario di lavoro, trattandosi di attività istituzionale a valere sul monte ore permessi sindacali.

Saranno programmati, a livello Nazionale e aziendale, incontri periodici con i corrispondenti referenti datoriali e sindacali su tematiche particolari e/o per compiti di monitoraggio sullo stato di attuazione e di applicazione della legge, degli accordi e della normativa in materia di pari opportunità.

In ottemperanza all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 dovranno essere forniti, nel mese di gennaio, i rapporti sul personale che saranno oggetto di analisi e confronti fra Associazioni datoriali, OO.SS. e Comitato Nazionale e fra Aziende, OO.SS. e CPO aziendali.

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

Al fine di garantire un equilibrato accesso al lavoro tra uomini e donne, nel rispetto del D.Lgs. n. 198/2006, si individueranno, a livello aziendale, tutte le azioni positive che a ciò possano contribuire.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 18

(Pari opportunità)

Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/1977, n. 125/1991 e s.m.i. nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, vengono istituiti il Comitato nazionale sulle pari opportunità e i Comitati pari opportunità aziendali.

Il Comitato nazionale sulle pari opportunità, costituito in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., ha il compito di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le direttive nazionali ed europee emanate in materia di pari opportunità e monitorare la loro applicazione, instaurare buone prassi a livello europeo con organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali e con i Comitati pari opportunità nazionali esistenti sul territorio italiano.

Il Comitato nazionale è presieduto da un Presidente nominato tra i suoi componenti con apposita deliberazione assunta dai presenti alla riunione e a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo dei componenti.

Si riunirà trimestralmente e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Ognuna delle parti potrà formulare richieste per una riunione straordinaria, con un preavviso di 15 giorni.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, il Comitato presenterà alle parti un rapporto conclusivo dell'attività svolta nel corso del mandato, corredato di eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

I Comitati pari opportunità aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle aziende e rappresentanti sindacali stipulanti il c.c.n.l. presenti sul territorio.

Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento i Comitati pari opportunità aziendali si doteranno di uno Statuto.

Per poter favorire la realizzazione delle finalità dei rispettivi organismi di parità le Associazioni datoriali e le aziende, nelle rispettive competenze, garantiranno tutti gli strumenti necessari al loro funzionamento (informazioni, corsi di formazione, strumenti comunicativi interni, agibilità per le componenti sindacali).

In particolare, valorizzeranno, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli organismi in questione, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

L'attività espletata in qualità di componenti del Comitato nazionale e dei Comitati pari opportunità aziendali è a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario di lavoro, trattandosi di attività istituzionale a valere sul monte ore dei permessi sindacali.

Saranno programmati, a livello nazionale e aziendale, incontri periodici con i corrispondenti referenti datoriali e sindacali su tematiche particolari e/o per compiti di monitoraggio sullo stato di attuazione e di applicazione della legge, degli accordi e della normativa in materia di pari opportunità.

In ottemperanza all'[art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006](#) dovranno essere forniti, nel mese di gennaio, i rapporti sul personale che saranno oggetto di analisi e confronti fra Associazioni datoriali, OO.SS. e Comitato nazionale e fra aziende, OO.SS. e CPO aziendali, nel rispetto delle tempistiche e delle disposizioni di legge.

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

Al fine di garantire un equilibrato accesso al lavoro tra uomini e donne, nel rispetto del D.Lgs. n. 198/2006, si individueranno, a livello aziendale, tutte le azioni positive che a ciò possano contribuire.

Art. 20 (*Lavoratori disabili*)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Le parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive disposizioni legislative in materia, da realizzarsi con opportune verifiche tra le parti stipulanti.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 19

(Lavoratori disabili)

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Le Parti, inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive disposizioni legislative in materia.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 19

(Lavoratori disabili)

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Le parti, inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive disposizioni legislative in materia.

Art. 21 (Lavoratori studenti e permessi per studio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, ai sensi dell'art. 10 della L. n. 300/1970, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

B) Permessi per studio

Gli impiegati e operai assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'azienda istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale degli impiegati e operai occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio 2009 né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale degli impiegati e operai occupati in ciascun turno nell'unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente secondo capoverso, l'azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, dandone comunicazione alle strutture delle R.S.U.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 20

(Lavoratori studenti e permessi per studio)

A) - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, ai sensi dell'art. 10 della L. 300/1970 a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

B - Permessi per studio

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'Azienda istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali procapite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare il 2% del totale dei lavoratori occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno, né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale dei lavoratori

occupati in ciascun turno nell'unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente con la possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente secondo capoverso, l'Azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, dandone comunicazione alle strutture delle RSU/RSA.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative, agevoleranno i suindicati percorsi di studio concedendo ai dipendenti eventuali periodi di ferie o permessi non retribuiti su richiesta dell'interessato.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 20

(Lavoratori studenti e permessi per studio)

A) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, ai sensi dell'art. 10 della L. n. 300/1970 a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

B) Permessi per studio

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'azienda istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno

superare il 2% del totale dei lavoratori occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno. Né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale dei lavoratori occupati in ciascun turno nell'unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente con la possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente secondo capoverso, l'azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, dandone comunicazione alle strutture delle R.S.U./R.S.A.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative, agevoleranno i suindicati percorsi di studio concedendo ai dipendenti eventuali periodi di ferie o permessi non retribuiti su richiesta dell'interessato.

Art. 22 (Congedi, assenze e permessi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione a quanto previsto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, e successive modifiche ed integrazioni, limitatamente a quanto da essa demandato alla contrattazione collettiva, le parti convengono quanto segue:

a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4, comma 3, legge n. 53/2000 venga usufruito in modo continuativo per un periodo superiore ad un anno, il lavoratore interessato sarà riammesso al lavoro, potendosi prevedere la partecipazione ad un corso di aggiornamento professionale relativo sia a tematiche operative sia a problematiche di sicurezza. Qualora il corso abbia una durata superiore a 5 giorni lavorativi, la parte eccedente sarà tenuta al 50% fuori orario di lavoro e, per questa parte, non darà corso a retribuzione aggiuntiva;

b) i congedi di formazione di cui all'art. 5, legge n. 53/2000 potranno essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza, all'atto della richiesta, avente i requisiti di anzianità aziendale di cui al comma 1 del medesimo art. 5. I congedi verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per il completamento della scuola dell'obbligo e, in sequenza, per il conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea in discipline attinenti all'attività professionale svolta o per la partecipazione ad attività formative inerenti l'attività svolta. In sede aziendale potranno essere definiti i criteri e il procedimento per la richiesta e la concessione o il diniego di tali congedi;

c) per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6, legge n. 53/2000, viene definito in 2 ore/dipendente a tempo indeterminato/anno il monte ore da destinare ai congedi per la partecipazione agli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 dello stesso art. 6 sopra citato. Le aziende potranno intervenire con una copertura forfettaria dei costi didattici sostenuti dal dipendente. In sede aziendale saranno definiti i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione;

d) per quanto attiene ai congedi parentali ex D.Lgs. n. 151/2001 e con particolare riferimento all'art. 32 dello stesso, che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre criteri e modalità di esercizio del diritto al congedo parentale, si conviene che, al fine di contemperare la "ratio legis" alla erogazione di un servizio pubblico legato alla mobilità della persona, la richiesta deve essere formulata alle aziende almeno un mese prima della fruizione del congedo, fatti salvi eventuali accordi in sede locale.

Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3, regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 21

(Congedi, assenze e permessi)

In relazione a quanto previsto dalla legge n. 53/2000 e successive modifiche e integrazioni, limitatamente a quanto da essa demandato alla contrattazione collettiva, le Parti convengono quanto segue:

a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4 c. 3 L. 53/2000 venga usufruito in modo continuativo per un periodo superiore ad un anno, il lavoratore interessato sarà riammesso al lavoro, potendosi prevedere la partecipazione ad un corso di aggiornamento professionale relativo sia a tematiche operative sia a problematiche di sicurezza. Qualora il corso abbia una durata superiore a 5 giorni lavorativi, la parte eccedente sarà tenuta al 50% fuori orario di lavoro e, per questa parte, non darà corso a retribuzione aggiuntiva;

b) i congedi di formazione di cui all'art. 5 L. 53/2000 potranno essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza, all'atto della richiesta, avente i requisiti di anzianità aziendale di cui al c. 1 del medesimo art. 5. I congedi verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per il completamento della scuola dell'obbligo e, in sequenza, per il conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea in discipline attinenti all'attività professionale svolta o per la partecipazione ad attività formative inerenti l'attività svolta. In sede aziendale potranno essere definiti i criteri e il procedimento per la richiesta e la concessione o il diniego di tali congedi;

c) per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6 L. 53/2000, viene definito in 2 ore/dipendente a tempo indeterminato/anno il monte ore da destinare ai congedi per la partecipazione agli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al c. 1 dello stesso art. 6 sopra citato. Le Aziende potranno intervenire con una copertura forfettaria dei costi didattici sostenuti dal dipendente. In sede aziendale, saranno definiti i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

d) per quanto attiene ai congedi parentali ex D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni, e con particolare riferimento all'art. 32 dello stesso, che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre criteri e modalità di esercizio del diritto al congedo parentale, si conviene che, al fine di contemperare la ratio legis alla erogazione di un servizio pubblico legato alla mobilità della persona, la richiesta deve essere formulata alle Aziende nei termini di legge, compresi i casi di oggettiva impossibilità, come definito nelle singole parti specifiche ove si terrà conto delle esigenze di programmazione operativa e ove verranno comunque fatte salve le specifiche pattuizioni attualmente in vigore.

Per quanto riguarda l'introduzione del congedo ad ore per il personale di terra previsto dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 così come modificato dall'art. 1 comma 339 della L. 228/2012 si rinvia alle singole parti specifiche.

Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000 n. 53 e degli artt. 1 e 3, Regolamento attuazione di cui al D.M. 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Si darà priorità di accettazione alle richieste di ferie collegate con gravi motivi familiari fatte salve esigenze organizzative e produttive.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 21

(Congedi, assenze e permessi)

In relazione a quanto previsto dalle leggi in materia, limitatamente a quanto da esse demandate alla contrattazione collettiva, le parti convengono quanto segue:

a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4, comma 3, L. n. 53/2000 venga usufruito in modo continuativo per un periodo superiore ad un anno, il lavoratore interessato sarà riammesso al lavoro, potendosi prevedere la partecipazione ad un corso di aggiornamento professionale relativo sia a tematiche operative sia a problematiche di sicurezza. Qualora il corso abbia una durata superiore a 5 giorni lavorativi, la parte eccedente sarà tenuta al 50% fuori orario di lavoro e, per questa parte, non darà corso a retribuzione aggiuntiva;

b) i congedi di formazione di cui all'art. 5, L. n. 53/2000 potranno essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza, all'atto della richiesta, avente i requisiti di anzianità aziendale di cui al comma 1 del medesimo art. 5. I congedi verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per il completamento della scuola dell'obbligo e, in sequenza, per il conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea in discipline attinenti all'attività professionale

svolta o per la partecipazione ad attività formative inerenti l'attività svolta. In sede aziendale potranno essere definiti i criteri e il procedimento per la richiesta e la concessione o il diniego di tali congedi;

c) per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6, L. n. 53/2000, viene definito in 2 ore/dipendente a tempo indeterminato/anno il monte ore da destinare ai congedi per la partecipazione agli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 dello stesso art. 6 sopra citato. Le aziende potranno intervenire con una copertura forfettaria dei costi didattici sostenuti dal dipendente. In sede aziendale, saranno definiti i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione;

d) per quanto attiene ai congedi parentali ex D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni, e con particolare riferimento all'art. 32 dello stesso, che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre criteri e modalità di esercizio del diritto al congedo parentale, si conviene che, al fine di contemperare la "ratio legis" alla erogazione di un servizio pubblico legato alla mobilità della persona, la richiesta deve essere formulata alle aziende nei termini di legge, compresi i casi di oggettiva impossibilità, come definito nelle singole parti specifiche ove si terrà conto delle esigenze di programmazione operativa e ove verranno comunque fatte salve le specifiche pattuizioni attualmente in vigore;

e) con riferimento alle misure del congedo per le donne vittime di violenza introdotte dal legislatore, con l'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, le parti convengono di rinviare la regolamentazione e gli aspetti applicativi del congedo alle rispettive parti specifiche.

Per quanto riguarda l'introduzione del congedo ad ore per il personale di terra previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dall'art. 1, comma 339 della L. n. 228/2012 e dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015, si rinvia alle singole parti specifiche.

Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3, Regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del

medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Si darà priorità di accettazione alle richieste di ferie collegate con gravi motivi familiari, fatte salve esigenze organizzative e produttive.

Art. 23 (Tutela della maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota).

Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Durante tutto il periodo di congedo di maternità le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera secondo le modalità e le misure previste nelle singole sezioni del presente contratto.

Nessuna altra indennità derivante dal presente contratto o dalle sue sezioni è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. ... della sezione "catering" (indennità aeroportuale).

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre. A tal fine il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico. Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il 1° anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza relativi al padre lavoratore di cui al comma precedente sono computati, agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della nursery o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età.

I periodi di assenza di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Per fruire dei congedi di cui al comma 12, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e alle indennità previste dalle disposizioni di legge e da quanto previsto nelle singole sezioni del presente contratto per il caso di licenziamento. Tale disposizione si applica sia al lavoratore che ha fruito del congedo di paternità, sia in caso di adozione o affidamento sempre entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, per gravi e documentati motivi familiari, i dipendenti possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio ai fini previdenziali; il lavoratore però può procedere al riscatto col versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle disposizioni contenute nelle singole sezioni del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 22

(Tutela della maternità e paternità)

Fatte le salve le specifiche previsioni per il personale navigante:

1. ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
4. Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
5. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
6. Durante tutto il periodo di congedo di maternità le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera secondo le modalità e le misure previste nelle singole sezioni del presente contratto.
7. Nessuna altra indennità derivante dal presente contratto o dalle sue sezioni è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto eventualmente previsto nelle parti specifiche.
8. Il padre lavoratore, oltre a quanto previsto dall'art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012 e dal successivo D.M. del 22 dicembre 2012, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre. A tal fine il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico. Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al periodo precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

9. I periodi di assenza relativi al padre lavoratore di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e s.m.i.

10. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'Azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'Azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della nursery o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

11. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età.

12. I periodi di assenza di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

13. Per fruire dei congedi di cui al comma 12 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

14. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e alle indennità previste dalle disposizioni di legge e da quanto previsto nelle singole sezioni del presente contratto per il caso di licenziamento. Tale disposizione si applica sia al lavoratore che ha fruito del congedo di paternità, sia in caso di adozione o affidamento sempre entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

15. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

16. Ai sensi dell'art. 4, c. 2, L. n. 53/2000 per gravi e documentati motivi familiari, i dipendenti possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il

congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, il lavoratore però può procedere al riscatto col versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

17. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle disposizioni contenute nelle singole sezioni del presente contratto ivi incluse le specifiche previsioni o le regolamentazioni europee per il personale navigante.

N.d.R.:

L'accordo 8 ottobre 2015 prevede quanto segue:

Il giorno 8 ottobre 2015 presso gli uffici di Direzione generale di via Salaria in Roma si sono incontrate ENAV e le OO.SS.LL. in merito all'attuazione di quanto contenuto all'art. 1, commi 8 e 9, della legge delega n. 183/2014 (Jobs Act - Fruizione del congedo parentale). Nel contenuto delle questioni rimandate dalla stessa legge ad una loro definizione in sede aziendale, le parti convengono, con decorrenza 12 ottobre 2015, che:

- con riferimento all'estensione del godimento di periodi di congedo parentale retribuito fino al sesto anno di età del bambino si procederà, per i periodi richiesti fino al terzo anno di età del bambino con il trattamento economico finora applicato (integrazione del 50% per i primi due mesi e del 10% per gli ulteriori quattro mesi sulla prevista indennità pari al 30% della retribuzione) e per gli eventuali periodi di fruizione che saranno richiesti tra il terzo ed il sesto anno di età sarà corrisposta l'indennità come prevista dalla su richiamata legge;

- per quanto attiene il godimento del congedo parentale ad ore, le parti convengono che lo stesso potrà essere fruito nella misura di spezzoni pari a quattro ore (senza soluzione di continuità tra ora di inizio e fine) con le modalità di seguito indicate:

1) per il personale operativo il permesso potrà essere goduto ad inizio o fine turno (prime o ultime quattro ore del turno);

2) per il personale in struttura il permesso potrà essere goduto nell'arco dell'intera prestazione giornaliera.

Le parti si impegnano a verificare e valutare congiuntamente, in uno specifico incontro da effettuarsi comunque entro il prossimo mese di ottobre 2016, eventuali ricadute particolari derivanti dall'attuazione del presente accordo.

Per quanto non richiamato dal presente accordo le parti si danno atto che sull'argomento troverà applicazione quanto indicato dalla su richiamata legge.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 22

(Tutela della maternità e paternità)

Fatte salve le specifiche previsioni per il personale navigante:

1. ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
4. Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
5. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
6. Durante tutto il periodo di congedo di maternità le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera secondo le modalità e le misure previste nelle singole sezioni del presente contratto.
7. Nessuna altra indennità derivante dal presente contratto o dalle sue sezioni è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto eventualmente previsto nelle parti specifiche.

8. Il padre lavoratore, oltre a quanto previsto dall'art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012 e dal successivo D.M. del 22 dicembre 2012 e ai sensi del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre. A tal fine il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico. Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al periodo precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

9. I periodi di assenza relativi al padre lavoratore di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e s.m.i.

10. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della nursery o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

11. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età.

12. I periodi di assenza di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

13. Per fruire dei congedi di cui al comma 12 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

14. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e alle indennità previste dalle disposizioni di legge e da quanto previsto nelle singole sezioni del

presente contratto per il caso di licenziamento. Tale disposizione si applica sia al lavoratore che ha fruito del congedo di paternità, sia in caso di adozione o affidamento sempre entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

15. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

16. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, L. n. 53/2000 per gravi e documentati motivi familiari, i dipendenti possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio ai fini previdenziali, il lavoratore però può procedere al riscatto col versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

17. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle disposizioni contenute nelle singole sezioni del presente contratto ivi incluse le specifiche previsioni o le regolamentazioni europee per il personale navigante.

Art. 24 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà avere luogo durante il preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni dall'evento, salvo casi eccezionali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 23

(Congedo matrimoniale)

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della normale retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà avere luogo durante il preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni dall'evento, salvo casi eccezionali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 23

(Congedo matrimoniale)

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o unione civile, ai sensi della L. 20 maggio 2016, n. 76 e s.m.i., un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della normale retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà avere luogo durante il preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni dall'evento, salvo casi eccezionali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio o certificazione dell'unione civile.

Art. 25 (Richiamo alle armi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il dipendente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il periodo di richiamo alle armi verrà computato nell'anzianità di servizio ai soli fini del trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 24

(Richiamo alle armi)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il dipendente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il periodo di richiamo alle armi verrà computato nell'anzianità di servizio ai soli fini del Trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 24

(Richiamo alle armi)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il dipendente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il periodo di richiamo alle armi verrà computato nell'anzianità di servizio ai soli fini del Trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 26 (Clausola sociale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti condividono che elemento di comune visione sia una completa e definita regolamentazione del settore che dia agli operatori una chiave di lettura che coniughi le sempre crescenti istanze competitive e di liberalizzazione con una tranquillità di relazione e di rapporti che respinga gli eccessi di fluttuazioni non governate.

In tale scenario le parti considerano non esaustiva la modifica legislativa contenuta nel Codice della navigazione entrato in vigore il 21 ottobre 2005, come successivamente integrata da ultimo a cura dell'art. 23, L. n. 96 del 6 febbraio 2007.

Nelle more di un eventuale intervento, applicativo del rinvio operato dal C.d.N., le parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999, convengono sull'adozione della regolamentazione specificata nelle singole Parti speciali, sottolineando l'applicazione della

stessa con la salvaguardia del principio di reciprocità anche nel caso in cui il trasferimento di attività intervenga tra aziende che applichino diverse parti specifiche del presente c.c.n.l.

In caso intervenga la futura auspicata regolamentazione del quadro normativo cui rinvia il nuovo Codice della navigazione, le parti nel condividere il recepimento di detta normativa, si incontreranno per trovare il necessario raccordo tra la nuova normativa e l'ultravigenza delle regolamentazioni contenute nelle rispettive parti specifiche.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 25

(Clausola sociale)

Con l'obiettivo di salvaguardare l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi di assistenza a terra, a beneficio degli utenti ed in relazione alle peculiarità organizzative, alla salvaguardia delle competenze del personale, dei processi formativi e delle professionalità ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali attraverso la ricollocazione del personale conseguente al trasferimento dei servizi tra gli operatori delle attività di assistenza a terra presenti in ciascuna Azienda del Trasporto Aereo, salva l'ipotesi di cessione di azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs. 18/1999, ogni trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del citato D.Lgs. comporta, fatto salvo quanto previsto nei punti che seguono, il passaggio del personale individuato, d'intesa con le OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l., dall'Azienda cedente il/i servizio/i stesso/i all'Azienda subentrante in misura proporzionale alla quota di traffico trasferita.

Fermo restando quanto previsto al penultimo comma del presente articolo, nelle more di un eventuale intervento normativo, le Parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs. 18/1999, convengono sull'adozione della regolamentazione specificata nelle singole parti speciali, sottolineando l'applicazione della stessa con la salvaguardia del principio di reciprocità anche nel caso in cui il trasferimento di attività e risorse intervenga tra Aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente c.c.n.l.

Le Parti concordano fin da ora che il passaggio di personale avverrà tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto con contestuale assunzione. In ragione della sostanziale contestualità dell'instaurazione del rapporto di lavoro, lo stesso avverrà con modalità tali da non comportare effettuazione di periodo di prova nell'azienda subentrante e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, con applicazione dei trattamenti normo-retributivi della parte specifica dell'azienda subentrante ed in base alle intese da definire in parte specifica

o in sede locale/aziendale. Le Parti altresì riconoscono che l'assunzione da Clausola Sociale non costituisce violazione dei diritti di precedenza previsti dalla normativa in tema di contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

Le Parti, altresì, consapevoli delle annunciate modifiche normative delle attività di handling da parte dell'Unione Europea e delle conseguenti norme di recepimento da parte della legislazione nazionale si impegnano ad incontrarsi successivamente all'emanazione delle stesse al fine di condividere il necessario raccordo tra la nuova normativa e quanto definito nel presente articolo, nelle relative Parti Specifiche e nei relativi protocolli in materia sottoscritti anche in sede locale.

* * *

Le Parti riconoscono, infine, che l'applicazione della Clausola Sociale, per esperienza comune, non costituisce elemento di destabilizzazione degli ammortizzatori sociali qualora attivati. Pertanto, qualora emergessero elementi di contrasto allo stato non prevedibili, le Parti si impegnano ad incontrarsi nelle sedi istituzionali interessate ai soli fini del mantenimento dell'efficacia degli interventi in materia di ammortizzatori sociali già riconosciuti.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 25

(Clausola sociale)

Con l'obiettivo di salvaguardare l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi di assistenza a terra, a beneficio degli utenti ed in relazione alle peculiarità organizzative, alla salvaguardia delle competenze del personale, dei processi formativi e delle professionalità ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali attraverso la ricollocazione del personale conseguente al trasferimento dei servizi tra gli operatori delle attività di assistenza a terra presenti in ciascuna azienda del Trasporto Aereo, salva l'ipotesi di cessione di azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999, ogni trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del citato D.Lgs. comporta, fatto salvo quanto previsto nei punti che seguono, il passaggio di tutto il personale individuato, d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., dall'azienda cedente il/i servizio/i stesso/i all'azienda subentrante in misura proporzionale alla quota di traffico trasferita.

Nelle more di un eventuale intervento normativo, le parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs. 18/1999, convengono sull'adozione della regolamentazione specificata nelle singole parti specifiche, sottolineando l'applicazione della stessa con la salvaguardia del

principio di reciprocità anche nel caso in cui il trasferimento di attività e risorse intervenga tra aziende che applichino diverse parti specifiche del presente c.c.n.l.

Le parti concordano fin da ora che il passaggio di personale avverrà tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto con risoluzione del rapporto di lavoro e contestuale assunzione presso l'azienda subentrante. In ragione della sostanziale contestualità dell'instaurazione del rapporto di lavoro, il passaggio avverrà escludendo il periodo di prova nell'azienda subentrante e senza obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente.

Tutto quanto sopra definito avverrà con l'applicazione dei trattamenti normo-retributivi individuati nella parte specifica dell'azienda subentrante ed in base alle intese da definire nelle singole parti specifiche o in relazione ad eventuali accordi locali/aziendali vigenti.

Le Parti, in sede aziendale/territoriale, in coerenza con quanto previsto nelle parti specifiche o in relazione ad eventuali accordi locali/aziendali vigenti, dovranno definire modalità applicative di salvaguardia e armonizzazione dei preesistenti e complessivi trattamenti economici, salariali e normativi nella prospettiva di evitare penalizzazioni per i lavoratori.

Le parti altresì riconoscono che l'assunzione da Clausola sociale non costituisce violazione dei diritti di precedenza previsti dalla normativa in tema di contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale. Le parti, altresì, consapevoli delle annunciate modifiche normative delle attività di handling da parte dell'Unione europea e delle conseguenti norme di recepimento da parte della legislazione nazionale si impegnano ad incontrarsi successivamente all'emanazione delle stesse al fine di condividere il necessario raccordo tra la nuova normativa e quanto definito nel presente articolo, nelle relative parti specifiche e nei relativi protocolli in materia sottoscritti anche in sede locale.

Le parti riconoscono, infine, che l'applicazione della clausola sociale, per esperienza comune, non costituisce elemento di destabilizzazione degli ammortizzatori sociali qualora attivati. Pertanto, qualora emergessero elementi di contrasto allo stato non prevedibili, le parti si impegnano ad incontrarsi nelle sedi istituzionali interessate ai soli fini del mantenimento dell'efficacia degli interventi in materia di ammortizzatori sociali già riconosciuti.

Capo IV MERCATO DEL LAVORO

Art. 27 (Mercato del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel trasporto aereo, impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza, competitività e competenze al fine di fornire uno standard di qualità del servizio sempre più elevato, ritengono utile procedere verso una coerente flessibilità nell'impiego del personale, al fine di consentire alle aziende di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo, fattori, questi, cui le parti attribuiscono il significato preminente di ragioni di carattere tecnico-organizzativo-produttivo meritevoli, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

Conseguentemente, viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso agli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro fra domanda ed offerta, nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire il rafforzamento della capacità competitiva delle aziende debbano garantire condizioni di lavoro che valorizzino il contributo e la professionalità espressa dalle risorse umane.

Pertanto, attribuendo particolare significato agli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, in applicazione di quanto statuito dalla normativa tutta in materia di occupazione e mercato del lavoro, le parti riconoscono nel contratto di lavoro a termine, nel contratto di inserimento e reinserimento, nel contratto a tempo parziale, in quello di somministrazione di lavoro e nell'apprendistato, così come regolamentati negli articoli che seguono e nelle singole parti specifiche le tipologie contrattuali idonee a soddisfare le dichiarate esigenze, conseguentemente sviluppando comportamenti atti a coglierne appieno le intrinseche potenzialità.

Le parti ritengono che nel presente capitolo sarà data attuazione alle forme contrattuali in uso nel settore di cui al D.Lgs. n. 276/2003, come modificato/integrato dalla L. n. 247/2007 e dalla L. n. 133/2008.

L'eventuale introduzione di ulteriori strumenti previsti da detta normativa sarà oggetto di confronto preventivo a livello locale.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 26

(Premessa)

Le Parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel trasporto aereo impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza, competitività e competenze al fine di fornire uno standard di qualità del servizio sempre più elevato, ritengono utile procedere verso una coerente flessibilità nell'impiego del personale, al fine di consentire

alle Aziende di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

Viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso agli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro fra domanda ed offerta, nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire il rafforzamento della capacità competitiva delle Aziende e condizioni di lavoro che valorizzino il contributo e la professionalità espressa dalle risorse umane.

Pertanto, si attribuisce particolare significato agli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, in applicazione di quanto statuito dalla normativa tutta in materia di occupazione e mercato del lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 26

(Premessa)

Le Parti, tenuto conto delle profonde trasformazioni in atto nel trasporto aereo, valutano l'opportunità di fare ricorso agli strumenti previsti dalla normativa sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro fra domanda ed offerta, nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire il rafforzamento della capacità competitiva delle Aziende e condizioni di lavoro che valorizzino il contributo e la professionalità espressa dalle risorse umane.

Pertanto, le Parti medesime attribuiscono particolare significato agli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio, idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, in applicazione di quanto stabilito dalla normativa in materia di occupazione e mercato del lavoro nei modi e nei limiti di come è disciplinata nel presente c.c.n.l., valorizzando percorsi finalizzati ad una progressiva stabilizzazione. A tal fine le parti convengono che quanto contenuto nei seguenti articoli, fatti salvi eventuali interventi normativi, rappresenta il quadro di riferimento in tema di flessibilità del mercato del lavoro nel settore.

Art. 28 (Contratto a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge nonché a quanto previsto ai commi seguenti.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale.

La società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempa giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Le modalità attuative vengono definite nelle Sezioni specifiche.

In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro, individuato nelle parti specifiche del presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di

flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi (vettori, ENAV, Enti di Stato, ecc.); incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee.

Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con le maggiorazioni definite nelle parti specifiche.

In ogni caso di rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate con le relative disposizioni contrattuali previste per il personale a tempo pieno dagli artt. G14 e ... (Lavoro straordinario, festivo e notturno) delle parti specifiche del presente contratto collettivo.

L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle parti, una fattispecie di clausola flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 27

(Contratto a tempo parziale)

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, costituisce uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore. Le modalità attuative vengono definite nelle Sezioni Specifiche.

1. L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge nonché a quanto previsto ai commi seguenti.

2. Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale.

Le Aziende si riservano di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

(a) orizzontale, fatta eccezione per il personale navigante, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

(b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

(c) misto, fatta eccezione per il personale navigante, quando la prestazione si realizza, secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

4. In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro, individuato nelle parti specifiche del presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente.

Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e Azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 comma 3 D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema del trasporto aereo e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio. Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi ; incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo;

particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee.

Il trattamento delle ore di lavoro supplementare come sopra definite viene convenuto nelle singole parti specifiche.

5. In ogni caso di rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate con le relative disposizioni contrattuali previste per il personale a tempo pieno nelle parti specifiche del presente contratto collettivo.

6. L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'Azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle Parti, una fattispecie di clausola flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

N.d.R.:

L'accordo 19 novembre 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- la stagionalità costituisce un connotato strutturale del Settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- si rendono pertanto necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali tese a favorire la flessibilità organizzativa in ragione della ciclicità dei volumi produttivi;
- il D.Lgs. n. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e della modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato;
- in data 14 luglio 2018 è entrato in vigore il D.L. n. 87/2018, c.d. "Decreto Dignità" convertito dalla L. n. 96/2018 con modificazioni, che ha ridefinito la normativa in materia di contratti a tempo determinato, 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;
- le parti si danno atto che è in corso la trattativa per il rinnovo del c.c.n.l. del trasporto aereo scaduto il 31 dicembre 2016.

Le parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

- 2) le attività svolte dalle imprese a cui trova applicazione il c.c.n.l. del trasporto aereo, hanno carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno;
- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) 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;
- 7) sono fatte salve le intese di secondo livello già sottoscritte o in via di definizione per le imprese in procedura di amministrazione straordinaria;
- 8) il presente accordo ha validità fino alla data del rinnovo del c.c.n.l. 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.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 27

(Contratto a tempo parziale)

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, costituisce uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le modalità attuative vengono definite nelle Sezioni specifiche.

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. nonché a quanto previsto ai commi seguenti.

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale.

Le Aziende si riservano di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- a) orizzontale, fatta eccezione per il personale navigante, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, fatta eccezione per il personale navigante, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale, mensile oppure annuo del normale orario di lavoro, individuato nelle parti specifiche del presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni supplementari è ammesso nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Eventuali e diverse modalità applicative dell'orario di lavoro supplementare potranno essere definite nelle singole sezioni specifiche del presente contratto collettivo.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema del trasporto aereo e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio. Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi; incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee.

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale è possibile pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Il trattamento delle ore di lavoro supplementare come sopra definite, nonché le modalità di pattuizione delle clausole elastiche di cui al comma precedente, sono disciplinate nelle singole Parti Specifiche.

In ogni caso di rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate con le relative disposizioni contrattuali previste per il personale a tempo pieno nelle parti specifiche del presente contratto collettivo.

L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle parti, una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Analogamente non configurano clausole elastiche le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

Art. 29 (Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel successivo art. 30, è ammesso in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo riferite alla normale attività aziendale, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e precisate nella lettera di assunzione.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. n. 368/2001 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, il 10% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;

- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili all'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti relativi ad attività amministrative o tecnico-procedurali aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene elevata al 15%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive od organizzative.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, lett. a) del D.Lgs. n. 368/2001, si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U., o la R.S.A., ove costituita, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove già pattuite ed esistenti.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla L. n. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, L. n. 133/2008, le parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale. A tal fine condividono che, ferme restando diverse intese a livello aziendale

finalizzate anche al raggiungimento di obiettivi di stabilizzazione della forza lavoro, il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore previsto dal predetto art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, sia elevato da 36 a 60 mesi fino al 30 settembre 2011 e dal 1° ottobre 2011, tale periodo rimane fissato in 44 mesi, salvo diverse intese in sede locale.

Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5, comma 4-bis, le parti fanno riferimento all'avviso comune del 10 aprile 2008.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 28

(Contratti a tempo determinato)

Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel comma successivo, è previsto in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo riferite alla normale attività aziendale, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e precisate nella lettera di assunzione.

E' consentito stipulare contratti a termine o di somministrazione acausali ai sensi delle lett. a) comma 1 - bis dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001. I contratti di cui alla lettera a) possono essere prorogati, una sola volta, entro il limite massimo di 12 mesi.

Nell'ambito della delega riconosciuta dall'art. 1 comma 1 bis lett. b) del D.Lgs. 368/2001 all'autonomia collettiva, così come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013, oltre alle ipotesi previste dalla lett. a) del medesimo articolo è consentita l'individuazione da parte della contrattazione anche aziendale di ulteriori ipotesi in cui non è richiesto il requisito di cui all'art. 1 co. 1 dell'art. 1 D.Lgs. 368/2001.

Fermo restando il limite temporale dei 44 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi, previsto dal presente contratto in ordine a contratti a termine ex art. 1 D.Lgs. 368/2001, vengono di seguito individuate le ipotesi per le quali non viene richiesto il requisito della causalità:

1. Ipotesi soggettive:

- Soggetti ammessi ad ammortizzatori sociali anche in deroga;
- Soggetti senza lavoro da almeno un mese;
- Donne con figlio a carico;
- Giovani fino a 35 anni non compiuti;

- Lavoratori svantaggiati.
- In relazione al concreto collegamento scuola - lavoro, studenti iscritti alle scuole superiori nel periodo tra la fine e l'inizio dell'anno scolastico;

2. Ipotesi quantitative:

- I contratti a termine acausali possono essere stipulati senza eccedere il limite del 25%, calcolato come media su base annua da determinare mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 368/2001 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368 del 2001, per le sole specifiche ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 10% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili all'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti relativi ad attività amministrative o tecnico-procedurali aventi carattere saltuario e/o straordinario;
- inserimento di nuove tipologie di aeromobili nella flotta a fronte di necessità operative incrementali;

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri, la percentuale di cui sopra viene elevata al 15%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive od organizzative.

Si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi, ivi inclusa l'ipotesi di start-up di nuove rotte, debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a

titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà annualmente la RSU o la RSA, ove costituita, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001 così come modificato dalla L. n. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, L. n. 133/2008, le Parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi; esso può essere modificato nelle singole parti specifiche in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale.

Rimane, comunque, fermo quanto già pattuito in precedenti accordi intervenuti in sede Aziendale.

Quanto sopra anche nel caso di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Fermo restando il non assoggettamento del contratto di somministrazione a tempo determinato ai vincoli dall'art. 5 comma 4-bis primo periodo del D.Lgs. 368/2001.

Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5 comma 4 bis, le Parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

Stagionalità

Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'[art. 5](#) del [D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modifiche, confermano il carattere stagionale delle attività di cui all'[art. 2](#), comma 1, del citato [D.Lgs. n. 368/2001](#). Per i contratti a termine stipulati ai sensi di questa disposizione, pertanto, non trova applicazione l'[art. 5](#), comma 4-bis, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#). Le Parti confermano, altresì, che le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'[art. 2](#), [D.Lgs. n. 368/2001](#) non sono soggette agli intervalli temporali minimi di 10 e 20 giorni di cui all'[art. 5](#), c. 3, primo periodo del [D.Lgs. n. 368/2001](#), tenendo comunque conto della successiva disposizione di cui all'[art. 5](#) c. 4 del medesimo decreto legislativo.

Con riferimento al limite quantitativo del 15% previsto per questa tipologia di contratti a termine le Parti condividono come lo stesso debba riferirsi alla forza complessiva operativa a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno e che tale limite non debba essere superato, mensilmente, dal numero delle risorse in servizio a tempo determinato ai sensi dell'[art. 2](#) del [D.Lgs. n. 368/2001](#).

Intervalli

Nei casi di successione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'[art. 1](#) del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) ovvero di successione tra un contratto a termine ex [art. 1](#) del medesimo decreto ed un contratto di somministrazione a tempo determinato, gli intervalli tra un contratto di lavoro ed il successivo sono rispettivamente di 10 e 20 giorni, per i contratti di durata inferiore o superiore a sei mesi, secondo quanto stabilito dall'[art. 5](#) comma 3°, primo periodo, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

N.d.R.:

L'accordo 19 novembre 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- la stagionalità costituisce un connotato strutturale del Settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- si rendono pertanto necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali tese a favorire la flessibilità organizzativa in ragione della ciclicità dei volumi produttivi;
- il [D.Lgs. n. 81/2015](#) ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e della modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato;
- in data 14 luglio 2018 è entrato in vigore il [D.L. n. 87/2018](#), c.d. "Decreto Dignità" convertito dalla [L. n. 96/2018](#) con modificazioni, che ha ridefinito la normativa in materia di contratti a tempo determinato, 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;
- le parti si danno atto che è in corso la trattativa per il rinnovo del c.c.n.l. del trasporto aereo scaduto il 31 dicembre 2016.

Le parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2) le attività svolte dalle imprese a cui trova applicazione il c.c.n.l. del trasporto aereo, hanno carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno;
- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) 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;
- 7) sono fatte salve le intese di secondo livello già sottoscritte o in via di definizione per le imprese in procedura di amministrazione straordinaria;
- 8) il presente accordo ha validità fino alla data del rinnovo del c.c.n.l. 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.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 28

(Tipologie di contratti a tempo determinato)

Le imprese potranno ricorrere alle tipologie di contratto di lavoro a tempo determinato in conformità alle norme di legge vigenti e alle disposizioni contenute nella Parte Generale comune e nelle Parti Specifiche del presente contratto.

Per tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato si intendono:

- a) il contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 28-bis che segue;
- b) il contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 30 che segue.

Salve differenti previsioni contenute nelle Parti Specifiche del presente Contratto, la somma del personale utilizzabile attraverso le tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato come sopra definiti non potrà superare la percentuale complessiva del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Dal predetto limite percentuale sono esclusi - e quindi non computati nello stesso - i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato:

- a) conclusi per la fase di avvio di nuove attività secondo quanto previsto dall'art. 28-bis;
- b) conclusi per i picchi di intensificazione dell'attività stagionale come definiti dall'art. 28-ter "stagionalità";
- c) conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- d) stipulati con i lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, con soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e con lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto sia nella Parte Generale comune che nelle Parti Specifiche, le Parti concordano di fare riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Qualora vengano apportate modifiche legislative o definiti accordi interconfederali disciplinanti le tipologie contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato, le Parti convengono di aprire tempestivamente uno specifico confronto sulle relative materie.

Art. 28 bis

(Contratti a tempo determinato)

Fermo quanto previsto dagli artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., e salve differenti previsioni contenute nelle Parti Specifiche del presente Contratto, le Parti convengono che l'utilizzo complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al medesimo art. 19, non potrà superare il 20% (da intendersi come media su base annua) dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui ai commi che seguono, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, e per i periodi di intensificazione delle attività stagionali per come definiti al seguente art. 28-ter.

Le Parti concordano che la fase di avvio di nuovi attività/servizi/rotte, debba essere riferita ad un periodo massimo di 18 mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dei nuovi attività/servizi/rotte in questione, dovendosi intendere per tali, a titolo esemplificativo, anche quelli connessi alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affrancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà annualmente la R.S.U. o le R.S.A., ove presenti, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., le parti ritengono che la specificità e stagionalità del settore debbano guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

In ragione di quanto previsto dall'art. 19, commi 2 e 3, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare complessivamente 36 mesi, le cui modalità applicative potranno essere definite nelle singole sezioni specifiche del presente contratto collettivo.

Rimane, comunque, fermo quanto già pattuito in precedenti accordi intervenuti in sede aziendale fino alla loro scadenza.

Quanto sopra si applica anche nell'ipotesi di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, fatto salvo quanto previsto nelle Parti specifiche.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale, in particolare, con aziende interessate da procedure concorsuali.

Art. 30 (Stagionalità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, a mente del comma 4-ter, dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, hanno primariamente confermato, anche nel solco di quanto già sancito dall'accordo del 21 aprile 2008, la specificità stagionale del dettato dell'art. 2 del citato D.Lgs. che ha tipicizzato la fluttuante dinamica del settore evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale nei periodi ivi individuati.

Le parti ritengono inoltre di individuare nelle più generali esigenze rimarcate nel predetto testo normativo, specifici picchi di stagionalità rispettivamente compresi tra dicembre e gennaio, tra luglio e settembre in cui sarà possibile incrementare il limite massimo percentuale ivi previsto di un ulteriore 5%.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 28 ter

(Stagionalità)

Le Parti concordano che la stagionalità costituisce un elemento strutturale del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno, a mente dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Le modalità applicative della presente disposizione potranno essere definite nelle singole Sezioni Specifiche del presente contratto collettivo.

Art. 31 (Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, un contratto a causa mista (lavoro e formazione) che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e lo considerano strumento idoneo a facilitare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni, mentre il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. n. 53/2003) e 29 anni; in via transitoria, fino all'emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

La durata dei contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definita dalle norme di legge.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori specializzati e qualificati con contratto a tempo indeterminato negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità e un apprendista ogni tre negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo superiore a 2 milioni di unità.

Le modalità attuative dell'apprendistato professionalizzante, anche ai fini dell'[art. 49](#), comma 5-ter del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), ed il trattamento economico sono definiti secondo quanto specificato nelle singole sezioni.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 29

(Apprendistato)

Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, da ultimo il [D.Lgs. n. 167/2011](#), cd. "Testo unico sull'Apprendistato" ed s.m.i. un contratto a causa mista (lavoro e formazione) che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e lo considerano strumento idoneo a facilitare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro.

E' consentita la stipulazione di contratti di "apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale", di "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" e di "apprendistato di alta formazione e di ricerca".

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni non ancora compiuti, mentre il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex [L. 53/2003](#) e 29 anni); in via transitoria, fino all'emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

La durata dei contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definita dalle norme di legge.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate assunte con contratto a tempo indeterminato. Le modalità attuative dell'apprendistato professionalizzante, anche ai fini del D.Lgs. n. 167/2011, cd. "Testo unico sull'Apprendistato" s.m.i. ed il trattamento economico sono definiti secondo quanto specificato nelle singole sezioni. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, è consentito, altresì, articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro trentasei mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione potrà esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 29

(Apprendistato)

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, da ultimo il D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. un contratto a causa mista (lavoro e formazione) che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e lo considerano strumento idoneo a facilitare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro.

In considerazione dei requisiti necessari per l'acquisizione delle abilitazioni professionali previste dalla normativa per il personale di volo, le Parti concordano che allo stato della normativa vigente non è possibile il ricorso a questa tipologia contrattuale per il personale navigante.

Conseguentemente si conviene che nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 si procederà ad un monitoraggio relativamente all'evoluzione della materia al fine di adottare le necessarie intese applicative in caso di interventi normativi che diano soluzione alle criticità esistenti.

E' consentita la stipulazione di contratti di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di "apprendistato professionalizzante" e di

"apprendistato di alta formazione e di ricerca", ex artt. 43, 44 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni non ancora compiuti, mentre il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. 53/2003) e 29 anni; in via transitoria, fino all'emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

La durata dei contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definita dalle norme di legge. Le condizioni per la stipulazione delle differenti tipologie di contratto di apprendistato e la relativa durata sono definite dalle norme di legge vigenti.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate assunte con contratto a tempo indeterminato. Le modalità attuative dell'apprendistato professionalizzante, anche ai fini del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. ed il trattamento economico sono definiti secondo quanto specificato nelle singole sezioni. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., è consentito, altresì, articolare lo svolgimento dell'apprendistato professionalizzante in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro trentasei mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione potrà esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art. 32 (Contratto di inserimento/reinserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti di cui all'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000,

come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente c.c.n.l. per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- con esclusivo riferimento al reinserimento di lavoratori con competenze professionali analoghe a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, è determinato ai sensi del successivo punto 7.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di

trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata del contratto non potrà eccedere i 10 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento; in tale caso la formazione teorica di cui al punto 6 non potrà essere inferiore a 16 ore.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 24 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento.

Questo periodo di conservazione del posto di lavoro si intende riferito a contratti di inserimento di 18 mesi e viene proporzionalmente ridotto, fermo restando il limite dei settanta giorni di calendario, nel caso di contratti aventi durata inferiore.

Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale precedentemente prevista per i contratti di formazione e lavoro, di cui all'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'art. 57, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal c.c.n.l. (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). Resta facoltà della contrattazione aziendale definire l'applicabilità totale o parziale di eventuali premi di risultato e/o di altre voci retributive stabilite dalla contrattazione aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale (iter di attestazione) di cui al presente c.c.n.l.

Per poter assumere con contratto di inserimento/reinserimento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato secondo le quantità previste dall'[art. 54](#), comma 3, [D.Lgs. n. 276/2003](#) e successive modifiche.

Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U., i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Art. 33 (Contratto di somministrazione a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, riscontrabili alla data della stipula del contratto e da valutarsi secondo criteri di normalità tecnico-organizzativa.

In attuazione di quanto disposto dall'[art. 20](#), comma 4 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale, si rinvia alle singole sezioni.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 30

(Contratto di somministrazione a tempo determinato)

Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In aggiunta alle ipotesi di legge ed in applicazione dell'[art. 20](#), comma 5 quater, del [D.Lgs. n. 276/2003](#), la somministrazione a tempo determinato è ammessa, senza che trovi applicazione l'[art. 20](#), comma 4 del [D.Lgs. n. 276/2003](#), per fare fronte a qualsiasi esigenza organizzativa/produttiva, anche ordinaria e non temporanea, nei seguenti casi:

soggetti di età inferiore a 35 anni;

soggetti con un'invalidità certificata di almeno il 20%;
contratti di somministrazione di durata complessivamente non inferiore a 12 mesi;
donne con almeno un figlio a carico;
soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno un mese;
soggetti senza lavoro da almeno un mese.

In questi casi i contratti di somministrazione possono essere stipulati senza indicazione di una causale.

Resta ferma la possibilità di individuare ulteriori fattispecie nella contrattazione aziendale.

Le Parti, tenuto conto della specificità del settore, concordano, altresì, la non applicabilità del divieto di cui all'art. 20, comma 5, lettera b) del D.Lgs. n. 276/2003.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale si rinvia alle singole sezioni.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 30

(Contratto di somministrazione a tempo determinato)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita alle condizioni e con le modalità fissate dagli artt. 30 e ss., D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 31, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., salve differenti previsioni contenute nelle Parti Specifiche del presente Contratto, le Parti convengono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito entro il limite complessivo del 30% (da intendersi come media su base annua) dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Restano altresì ferme le ipotesi di cui all'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Con specifico riferimento al personale navigante, le Parti rilevano che, allo stato, i requisiti di legittimità previsti dalla normativa in relazione a questa tipologia contrattuale non consentono un utilizzo della stessa in una prospettiva di tutela dell'occupazione di qualità avuto anche riguardo alle disposizioni di legge in materia previdenziale.

Conseguentemente si conviene che nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 si procederà ad un monitoraggio relativamente all'evoluzione della materia al fine di adottare le necessarie intese applicative in caso di interventi normativi che diano soluzione alle criticità esistenti.

Art. 34 (Telelavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare (o "home working"): l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene, di norma, presso il domicilio dei lavoratori ovvero in idoneo locale di cui egli abbia la disponibilità;
- telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.

Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nelle aziende, l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori ad esse adibiti avviene su base volontaria. I lavoratori che eventualmente non aderissero a tale forma di prestazione verranno ricollocati secondo le esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

In caso di riassorbimento della attività in seno all'organizzazione aziendale, le aziende provvederanno al reinserimento in azienda dei suddetti lavoratori.

Le aziende potranno accogliere richieste del telelavoratore domiciliare, già prestatore di lavoro interno, di interruzione dell'attività di telelavoro motivate da esigenze personali dalle quali derivi una incompatibilità con la continuazione di tale modalità lavorativa.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore continua ad essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e, specificamente in organico alla struttura aziendale di appartenenza, né subisce alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare le aziende si fanno carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, ecc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Le parti invitano le aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche; ecc.

Sono altresì assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. n. 300/1970.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 31

(Telelavoro)

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

2. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare (o home working): l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene, di norma, presso il domicilio dei lavoratori ovvero in idoneo locale di cui egli abbia la disponibilità;

- telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.

3. Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nelle Aziende, l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori ad esse adibiti avviene su base volontaria. I lavoratori che eventualmente non aderissero a tale forma di prestazione verranno ricollocati secondo le esigenze tecnico-organizzative.

Le Aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento della attività, mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

In caso di riassorbimento della attività in seno all'organizzazione aziendale, le Aziende provvederanno al reinserimento in Azienda dei suddetti lavoratori.

Le Aziende potranno accogliere richieste del telelavoratore domiciliare, già, prestatore di lavoro interno, di interruzione dell'attività di telelavoro motivate da esigenze personali dalle quali derivi una incompatibilità con la continuazione di tale modalità lavorativa.

4. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in Azienda alle stesse mansioni.

5. Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore continua ad essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e, specificamente in organico alla struttura aziendale di appartenenza, né subisce alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l.

6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

7. Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle Aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare le Aziende si fanno carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in Azienda.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

8. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet, ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

9. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

10. Le Parti invitano le Aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche; etc.

Sono altresì assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 31

(Telelavoro e lavoro agile)

A) Telelavoro

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare (o home working): l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene, di norma, presso il domicilio dei lavoratori ovvero in idoneo locale di cui egli abbia la disponibilità;
- telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.

Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nelle aziende, l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori ad esse adibiti avviene su base volontaria. I lavoratori che eventualmente non aderissero a tale forma di prestazione verranno ricollocati secondo le esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

In caso di riassorbimento della attività in seno all'organizzazione aziendale, le aziende provvederanno al reinserimento in azienda dei suddetti lavoratori.

Le Parti altresì concordano che il telelavoro non modifica la natura subordinata del rapporto di lavoro, non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta e non modifica la sede di lavoro che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto, non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né ha effetti sull'inquadramento, sulla possibilità di crescita professionale e sul livello retributivo (fatta eccezione per le indennità connesse a specifiche modalità di svolgimento dell'attività di lavoro).

Le Aziende potranno accogliere richieste del telelavoratore domiciliare, già, prestatore di lavoro interno, di interruzione dell'attività di telelavoro motivate da esigenze personali dalle quali derivi una incompatibilità con la continuazione di tale modalità lavorativa.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in Azienda alle stesse mansioni.

Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore continua ad essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e, specificamente in organico alla struttura aziendale di appartenenza, né subisce alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle Aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare le Aziende si fanno carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, ecc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in Azienda.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet, ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Le Parti invitano le Aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche; ecc. Sono altresì assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. n. 300/1970.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

B) Lavoro agile

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal proposito considerano il "lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro rispondente a tali obiettivi.

Fatte salve le intese aziendali e individuali sul lavoro agile, sottoscritte anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Art. 35 (Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel solco di quanto evidenziato anche dal libro verde della UE nell'ambito delle strategie di Lisbona, condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali degli addetti tramite un costante processo di aggiornamento.

In tale ottica, le parti ritengono che puntare comunemente sulla formazione continua degli addetti rappresenti l'elemento chiave non solo per garantire un livello sempre elevato di qualità del servizio, ma sia anche lo strumento attraverso il quale si possano anticipare processi di riqualificazione e riconversione professionale atti ad evitare emergenze di esuberi anche in fasi di crisi di mercato.

Per tali ragioni l'Osservatorio nazionale istituito con l'art. 1 del presente c.c.n.l. favorirà la diffusione di programmi formativi che, resisi utili in specifiche realtà, possano essere patrimonio comune del sistema valorizzando progetti di "benchmark" in tale ambito.

Inoltre sarà protagonista di azioni positive in particolare per i lavoratori a tempo determinato, proponendosi come soggetto attivo e come interlocutore di enti istituzionali e del Fondo di sostegno al reddito ed all'occupazione nel trasporto aereo di cui alla L. n. 291/2004, nonché attraverso gli specifici Fondi interprofessionali per la formazione continua relativi a ciascuna attività.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 32

(Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale)

Le Parti, nel solco di quanto evidenziato anche dal libro verde della UE nell'ambito delle strategie di Lisbona, condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali del personale tramite un costante processo di aggiornamento.

In tale ottica, le parti ritengono che puntare comunemente sulla formazione continua del personale rappresenti l'elemento chiave non solo per garantire un livello sempre elevato di qualità del servizio, ma sia anche lo strumento attraverso il quale si possano anticipare processi di riqualificazione e riconversione professionale atti ad evitare emergenze di esuberi anche in fasi di crisi di mercato.

* * *

Relativamente alla disciplina di cui agli artt. 33 e s.s. del D.Lgs. n. 276/2003 le Parti rinviando la definizione alle singole parti specifiche delle modalità applicative.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 32

(Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale)

Le parti, condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali del personale tramite un costante processo di aggiornamento.

In tale ottica, le parti ritengono che puntare comunemente sulla formazione continua del personale rappresenti l'elemento chiave non solo per garantire un livello sempre elevato di qualità del servizio, ma sia anche lo strumento attraverso il quale favorire progressioni di carriera o anticipare processi di riqualificazione e riconversione professionale atti ad evitare emergenze di esuberi anche in fasi di crisi di mercato.

Capo V

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 36 (Assunzione e documenti relativi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per l'assunzione del personale le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

L'assunzione ha luogo a tempo indeterminato, salvo quanto precisato all'art. 29 e seguenti; essa viene comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- data e luogo di assunzione (comune);
- località delle prestazioni di lavoro;
- categoria e livello di inquadramento iniziale;
- trattamento economico iniziale;

- durata dell'eventuale periodo di prova;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:

- un documento di identificazione personale;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- a richiesta della società, il certificato degli studi compiuti;
- tutti i documenti che la società ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare;
- codice fiscale.

Il dipendente è tenuto a dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare alla società ogni successivo mutamento.

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

La società, ove lo reputerà necessario, può sottoporre i candidati a verifiche tecnico/pratiche;

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 della legge 23 luglio 1991, n. 223, rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1, del medesimo art. 25, le assunzioni di figure professionali inquadrare negli ultimi tre livelli di attestazione delle rispettive scale inquadramentali.

Resta pertanto escluso dalla predetta quota di riserva il personale collocato nei restanti livelli di inquadramento.

Dichiarazione a verbale Assaeroporti

Nelle assunzioni, la società esamina con particolare favore le candidature di familiari (coniugi e parenti entro il secondo grado) di ex dipendenti deceduti o licenziati per anzianità, avuto riguardo ai titoli ed ai requisiti degli interessati.

In caso di assunzioni plurime di personale destinato a svolgere mansioni richiedenti una specifica qualificazione professionale, la società - all'atto del reclutamento - darà la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e siano in possesso dei necessari requisiti. Ove opportuno, detto personale verrà avviato ad appositi corsi di qualificazione.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 33

(Assunzione e documenti relativi)

- 1) Per l'assunzione del personale, le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.
- 2) L'assunzione di norma ha luogo a tempo indeterminato, salvo quanto precisato all'art. 23; essa viene comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:
data e luogo di assunzione
località/sede delle prestazioni di lavoro;
categoria e livello di inquadramento iniziale;
trattamento economico iniziale;
durata dell'eventuale periodo di prova;
altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.
- 3) All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare tutti i documenti che la Società ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare tra i quali:
 - un documento di identificazione personale;
 - certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
 - certificato di stato di famiglia:
 - a richiesta della Società, il certificato degli studi compiuti;
 - Codice fiscale
- 4) Il dipendente è tenuto a dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare alla Società ogni successivo mutamento.
- 5) Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia
- 6) La Società, ove lo reputi necessario, può sottoporre i candidati a verifiche tecnico/pratiche.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 33

(Assunzione e documenti relativi)

Per l'assunzione del personale, le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

L'assunzione di norma ha luogo a tempo indeterminato, salvo quanto precisato all'art. 23; essa viene comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- data e luogo di assunzione;
- località/sede delle prestazioni di lavoro;

- categoria e livello di inquadramento iniziale;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare tutti i documenti che la Società ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare tra i quali:

- un documento di identificazione personale;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- a richiesta della Società, il certificato degli studi compiuti;
- codice fiscale.

Il dipendente è tenuto a dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare alla Società ogni successivo mutamento.

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

La Società, ove lo reputerà necessario, può sottoporre i candidati a verifiche tecnico/pratiche.

Art. 37 (Visita di inventario e visite personali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Per ciò che attiene alle visite personali di controllo le stesse devono essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 34

(Visita di inventario e visite personali)

Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Per ciò che attiene alle visite personali di controllo, le stesse devono essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modifiche.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 34

(Visita di inventario e visite personali)

Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Per ciò che attiene alle visite personali di controllo, le stesse devono essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.

Art. 38 (Disposizioni e regolamenti aziendali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I dipendenti devono osservare le disposizioni e i regolamenti che sono stabiliti dall'azienda entro i limiti della legge e del presente contratto collettivo.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 35

(Disposizioni e regolamenti aziendali)

I dipendenti devono osservare le disposizioni e i regolamenti che sono stabiliti dall'Azienda, entro i limiti della legge e del presente contratto collettivo.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro e/o mediante intranet aziendale o altri mezzi multimediali

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 35

(Disposizioni e regolamenti aziendali)

I dipendenti devono osservare le disposizioni e i regolamenti che sono stabiliti dall'azienda, entro i limiti della legge e del presente contratto collettivo.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro e/o mediante intranet aziendale o altri mezzi multimediali.

Art. 39 (Norme di comportamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore deve svolgere la propria attività secondo le direttive impartite, usando la necessaria diligenza perché non sia procurato alcun danno a persone e cose.

Nei rapporti interpersonali, dovrà mantenere un comportamento tale da non ledere la dignità della persona altrui e da non compromettere il buon nome dell'azienda.

Particolare cura dovrà usare nel trattare le cose che appartengono ad altri e dovrà pienamente osservare le norme di legge che sono in relazione al particolare stato dei luoghi ove viene svolta l'attività.

In particolare il lavoratore:

- 1) dovrà consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'azienda;
- 2) dovrà pure rifiutare quanto gli venisse offerto dal personale delle compagnie aeree che non ha alcun potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo se non a passeggeri durante il volo;
- 3) dovrà immediatamente segnalare al proprio capo, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
- 4) per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, dovrà seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dalle compagnie di navigazione aerea e/o dalle aziende aeroportuali;
- 5) nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, dovrà agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;
- 6) non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- 7) deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto;
- 8) è tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'azienda mette a disposizione;
- 9) è tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico ai sensi della L. n. 231/2003;
- 10) è tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

- 11) deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
- 12) deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
- 13) non deve trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli e non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- 14) non deve ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- 15) deve rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e delle sue sezioni e con le leggi vigenti rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 36

(Norme di comportamento)

I doveri del dipendente che verranno articolati nelle parti specifiche, anche in relazione alle tipologie di attività, dovranno rispondere ai criteri generali di seguito specificati.

1. Rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti la attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli.
2. Rispetto della dignità altrui e tutela del buon nome dell'azienda evitando la divulgazione, attraverso qualunque strumento, di immagini e la diffusione di giudizi lesivi dell'Azienda.
3. Usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della Azienda mantenendo la segretezza sulle informazioni riservate della stessa, nonché fornire una collaborazione attiva.
4. Attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con i clienti delle Aziende, con espresso divieto di ricevere compensi in denaro o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate.

5. Rispettare l'orario di lavoro nonché i tempi di presentazione previsti, assicurando la propria presenza sul posto di lavoro all'interno dell'orario prescritto mantenendo un comportamento responsabile e vigile in linea con gli standard previsti da regolamenti e disposizioni aziendali.

6. In relazione alla rilevanza posta dalla formazione e all'aggiornamento professionale, garantire una partecipazione attiva ai corsi stabiliti dall'Azienda con particolare riferimento a quelli di riqualificazione professionale destinati a percettori di ammortizzatori sociali.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 36

(Norme di comportamento)

I doveri del dipendente che verranno articolati nelle parti specifiche, anche in relazione alle tipologie di attività, dovranno rispondere ai criteri generali di seguito specificati.

Rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti l'attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli.

Rispetto della dignità e della riservatezza altrui e tutela del buon nome e della riservatezza dell'azienda evitando la divulgazione non autorizzata, attraverso qualunque strumento, di informazioni ed immagini di qualunque natura acquisite in occasione o per l'esecuzione del rapporto di lavoro, nonché la diffusione di giudizi lesivi dell'azienda.

Usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della azienda mantenendo la segretezza sulle informazioni riservate della stessa, nonché fornire una collaborazione attiva.

Attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con i clienti delle aziende, con espresso divieto di ricevere compensi in denaro o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate.

Rispettare l'orario di lavoro nonché i tempi di presentazione previsti, assicurando la propria presenza sul posto di lavoro all'interno dell'orario prescritto mantenendo un comportamento responsabile e vigile in linea con gli standard previsti da regolamenti e disposizioni aziendali.

In relazione alla rilevanza posta dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, garantire una partecipazione attiva ai corsi stabiliti dall'azienda con particolare riferimento a quelli di riqualificazione professionale destinati a percettori di ammortizzatori sociali.

La violazione delle norme di comportamento surrichiamate, anche attuata per mezzo di condotte e comportamenti non coerenti poste in essere per mezzo dei canali sociali informatici (c.d. social network), potrà dar luogo a specifiche responsabilità disciplinari secondo le norme contenute sia nella Parte generale comune che nelle Parti specifiche del presente contratto.

Art. 40 (Trattamento di fine rapporto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dalla legge n. 297/1982.

Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando dovuta, verranno corrisposte al lavoratore entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio.

In caso di contestazione o contenzioso dovrà comunque essere corrisposta la parte non controversa.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 37

(Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dalla legge n. 297/82. Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando dovuta, verranno corrisposte al lavoratore entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio.

In caso di contestazione o contenzioso dovrà, comunque, essere corrisposta la parte non controversa.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 37

(Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dalla legge n. 297/1982. Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando dovuta, verranno corrisposte al lavoratore entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio.

In caso di contestazione o contenzioso dovrà, comunque, essere corrisposta la parte non controversa.

Capo VI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 41 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti prendono atto della costituzione del Fondo PREVAER avvenuto in base al c.c.n.l. in data 16 marzo 1999, ed in base all'accordo istitutivo in data 16 maggio 2000.

Fermo restando quanto ad oggi diversamente stabilito nelle singole aziende in materia di previdenza complementare, le parti convengono che i dipendenti delle aziende aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente c.c.n.l. possono aderire al Fondo PREVAER costituito con l'accordo del 16 maggio 2000, tra Assaeroporti e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI. Allo scopo accettano lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

- 1) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive Parti specifiche.
- 2) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente.
- 3) Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo mentre per i lavoratori assunti in data precedente o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al Fondo di una quota del trattamento di fine rapporto maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale Assaeroporti

Assaeroporti in qualità di fonte istitutiva del Fondo PREVAER, ribadisce la impossibilità di simultanea contribuzione a carico azienda, ivi inclusa la destinazione del t.f.r., nei confronti dei dipendenti aderenti a più fondi di previdenza complementare.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 38

(Previdenza complementare)

I Fondi Pensione Integrativa dei lavoratori del Trasporto Aereo sono, al momento in attesa di una compiuta fusione in unico Fondo Pensione del settore, il Fondo Prevaer ed il Fondo Fondareo

Fermo restando quanto ad oggi diversamente stabilito nelle singole aziende in materia di Previdenza Complementare, le Parti convengono che i dipendenti delle aziende aderenti alle associazioni datoriali firmatarie del presente c.c.n.l. possono aderire al Fondo PREVAER ovvero al Fondo FONDAEREO, secondo quanto previsto nelle Parti Specifiche. Allo scopo accettano gli statuti e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni dei fondi.

1. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive parti specifiche.
2. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente. Tale obbligo è assunto dalle Aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a Prevaer ovvero a Fondareo o all'evoluzione degli stessi.
3. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo mentre per i lavoratori assunti in data precedente o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al Fondo di una quota del trattamento di fine rapporto maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Le parti si impegnano a definire nelle singole parti specifiche l'estensione della previdenza complementare anche al personale assunto a tempo determinato nel rispetto della compatibilità economica complessiva.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. ribadiscono la volontà di ricercare nelle parti specifiche, nel rispetto delle compatibilità economiche e delle specificità la definizione di un piano integrativo di assistenza sanitaria per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 38

(Previdenza complementare)

Fondi Pensione Integrativa dei lavoratori del Trasporto Aereo sono, al momento in attesa di una compiuta fusione in unico Fondo Pensione del settore, il Fondo PREVAER ed il Fondo FONDAREO.

Fermo restando quanto ad oggi diversamente stabilito nelle singole aziende in materia di Previdenza Complementare, le parti convengono che i dipendenti delle aziende aderenti alle associazioni datoriali firmatarie del presente c.c.n.l. possono aderire al Fondo PREVAER ovvero al Fondo FONDAEREO, secondo quanto previsto nelle parti specifiche. Allo scopo accettano gli statuti e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni dei fondi.

1. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive parti specifiche.
2. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente. Tale obbligo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a PREVAER ovvero a FONDAREO o all'evoluzione degli stessi.
3. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo mentre per i lavoratori assunti in data precedente o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al Fondo di una quota del trattamento di fine rapporto maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Le parti si impegnano a definire nelle singole parti specifiche l'estensione della previdenza complementare anche al personale assunto a tempo determinato nel rispetto della compatibilità economica complessiva.

Art. 39

(Welfare)

Le parti ribadiscono la volontà di ricercare nelle parti specifiche, nel rispetto delle compatibilità economiche e delle specificità, la definizione di forme integrative di assistenza sanitaria per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

* * *

Dichiarazione a verbale

Con riferimento all'art. 25, nella definizione della Parte specifica, Federcatering richiederà alle OO.SS. di individuare una formulazione che tenga conto della peculiare situazione del settore, dove vi sono degli operatori con riferimento ai quali l'uso improprio delle deroghe ha prodotto delle disparità in contrasto con la finalità di tutela espressa nelle modifiche contrattuali sopra auspiccate e definite.

PARTE SPECIFICA

Capo VII

SEZIONE GESTIONI

Art. G1 (Disciplina dei diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento al punto 1 dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

La R.S.U. sostituisce ad ogni possibile effetto la R.S.A.

In presenza di R.S.A., le Organizzazioni sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle R.S.U. entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Per la elezione della R.S.U. e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento all'accordo interconfederale del dicembre 1993.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di R.S.U. negoziate a livello aziendale.

Eventuali future intese sulla materia impegneranno le parti ad un pronto recepimento.

Agibilità sindacali

1) I componenti le R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/1970.

Le parti, in ossequio al 4° capoverso, dell'art. 4, Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970.

I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

- 2) Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive aziende e con le modalità in essi previste.
- 3) Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di categoria.
- 4) Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/1970 e successive modifiche.
- 5) I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.
- 6) Per quanto riguarda le agibilità degli R.L.S. si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 11 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro), Parte generale.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G3

(Disciplina dei Diritti sindacali)

Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014.

La R.S.U. sostituisce ad ogni possibile effetto la R.S.A., la quale continua a svolgere la propria funzione fino alla costituzione della R.S.U.

In presenza di R.S.A., le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle R.S.U. entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Per la elezione della R.S.U. e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di R.S.U. negoziate a livello aziendale.

Eventuali future intese sulla materia impegneranno le Parti ad un pronto recepimento.

Agibilità sindacali

1) I componenti delle R.S.U./R.S.A. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/1970.

Le Parti, in ossequio alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014 garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970.

I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

2) Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive Aziende e con le modalità in esse previste e sulla base dell'Allegato 5) della sezione Gestori del presente c.c.n.l.

3) Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive Aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di Categoria.

4) Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/1970 e successive modifiche.

5) I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

6) Per quanto riguarda le agibilità degli R.L.S. si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 12 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro) Parte Generale.

Agibilità Sindacali Nazionali

Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni datoriali del Trasporto Aereo ritengono comunemente che la tematica delle agibilità sindacali del gruppo dirigente nazionale del sindacato del Trasporto Aereo sia affrontata e definita nell'ambito complessivo del c.c.n.l. del trasporto aereo. In quel contesto, sulla base delle positive esperienze vissute in altri settori, è possibile prevedere la definizione della tematica delle agibilità sindacali extra aziendali (art. 30, L. n. 300/1970), di spettanza delle Federazioni nazionali del sindacato dei Trasporti, i cui costi siano equamente compensati, distribuiti e ripartiti tra le imprese dei diversi segmenti della filiera dell'industria del Trasporto Aereo.

Come previsto al capitolo relazioni industriali della Parte Generale del c.c.n.l. del Trasporto Aereo l'evoluzione della materia sarà seguita e messa a regime all'interno dell'Osservatorio nazionale. E' intendimento delle Parti giungere alla messa a regime della gestione procedurale delle agibilità sindacali nazionali entro i primi sei mesi di decorrenza del c.c.n.l.

del Trasporto Aereo, partendo da una fotografia delle agibilità di spettanza delle Federazioni Nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGLTA definita in ogni sezione specifica sulla base delle condizioni esistenti alla stipula del c.c.n.l.

Le Parti convengono che il principio ispiratore con cui definire i trattamenti retributivi dei dirigenti sindacali del settore debba essere di non discriminazione e penalizzazione. A tal fine potrà essere preso in esame, ferma restando l'adozione di altre strumentazioni utili allo scopo, un riferimento alla retribuzione media consuntivata per grado mansione/qualifica del dirigente sindacale.

Per quanto sopra a partire da gennaio 2015 e fino a nuovo accordo le Parti hanno convenuto per la sezione specifica Gestori del c.c.n.l. quanto segue:

- la presente determinazione sostituisce ogni diverso accordo sottoscritto in materia di agibilità sindacali nazionali da Assaeroporti.

Le Federazioni Nazionali di categoria FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGLTA hanno a disposizione un monte ore pari a 4.000 ore annue:

<i>OO.SS.NN.</i>	<i>Numero di ore annue</i>
FILT-CGIL	1.070
FIT-CISL	1.070
UIL-Trasporti	1.070
UGL-Trasporto Aereo	790

Art. G2 (Disciplina di tutela della maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al Fondo per le lavoratrici iscritte al PREVAER.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G2

(Disciplina di Tutela della maternità/paternità e congedo parentale)

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per i lavoratori e per le lavoratrici iscritte al Prevaer.

Fatte salve specifiche pattuizioni attualmente in vigore in relazione alle esigenze di programmazione operativa i congedi parentali, salvo i casi di oggettiva impossibilità, dovranno essere richiesti almeno 30 giorni prima della fruizione del congedo, salvi eventuali accordi in sede locale.

Per quanto riguarda la possibilità di fruizione di congedi parentali ad ore prevista dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dall'art. 1, comma 339 della L. n. 228/2012, con riferimento all'interpello n. 25/2013 ed in considerazione dei riflessi dell'istituto sull'operatività aziendale, si rinvia alla contrattazione di II livello la definizione dei criteri di calcolo della base oraria, l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa e le modalità di fruizione del congedo stesso.

N.d.R.:

L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Premesso che:

- nell'ambito della legge 24 dicembre 2012, n. 228, è stata recepita la direttiva dell'Unione europea 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 che ha implementato la previgente disciplina dei congedi parentali, riformulando a tale scopo l'art. 32 del T.U. in materia di maternità;
- l'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 ha previsto la possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale anche su base oraria, oltre che su base mensile o giornaliera;
- l'art. 32, comma 1-bis del T.U. sulla maternità, ha demandato alla contrattazione collettiva la definizione di: modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria; criteri di calcolo della suddetta base oraria ed equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- le parti, conseguentemente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 in materia di conciliazione vita e lavoro e sfruttando la delega alla contrattazione collettiva da esso prevista, ritengono di dover affrontare in modo organico la materia dei congedi parentali, siano essi fruiti ad ore o a giornate, realizzando un'utile sintesi tra i bisogni delle persone e le esigenze delle imprese;

si concorda quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. fatte salve specifiche pattuizioni aziendali/locali già sottoscritte o sottoscritte successivamente alla stipula del presente accordo in relazione ai congedi parentali a giornate, le parti concordano di modificare l'art. G2 del c.c.n.l. del Trasporto aereo - Sezione

specifica Gestori Aeroportuali, in ordine alle modalità del preavviso per i congedi parentali a giornate stabilendo che essi dovranno essere richiesti almeno 20 giorni prima della fruizione del congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità;

3. fatte salve specifiche pattuizioni aziendali/locali già sottoscritte o sottoscritte successivamente alla stipula del presente accordo in relazione ai congedi parentali ad ore, in ordine alle modalità del preavviso per i congedi parentali su base oraria essi dovranno essere richiesti almeno 7 giorni prima della fruizione del congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità;

4. la fruizione oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino ad un minimo di un'ora continuativa all'inizio o al termine della prestazione lavorativa contrattualmente o aziendalmente prevista della madre lavoratrice o del padre lavoratore e non può essere cumulata con altri permessi o riposi richiesti, a qualsiasi titolo, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001. In ogni caso, nel mese di riferimento, la fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa o multipli interi di essa;

5. le parti, al fine di individuare il monte orario che rientra nella disponibilità della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore per cui è prevista la misura in oggetto, concordano il seguente metodo di calcolo:

Calcolo monte ore full time: 365 (giorni medi annui) / 7 (giorni in una settimana) = 52 settimane medie annue x $38,5$ (orario settimanale) = 2002 h annue / 12 mesi = $166,8$ (ore medie mensili) x 6 mesi (periodo di riferimento) = 1001 h totali congedo parentale

Il calcolo come sopra indicato dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time.

Resta inteso che il numero totale delle ore del semestre fruito dalla madre lavoratrice o dal padre lavoratore a titolo di congedo parentale a giornate o ad ore verrà detratta dal monte ore come sopra determinato.

Laddove sia presente in azienda un orario di lavoro diverso rispetto a quanto previsto dall'art. G8 del c.c.n.l. - Sezione specifica Gestori Aeroportuali - il monte ore come sopra descritto verrà riparametrato sulla base dell'orario applicato. A mero titolo esemplificativo, qualora sia previsto un orario di lavoro aziendale pari a $37,5$ ore settimanali, il monte ore sarà così calcolato:

365 (giorni medi annui) / 7 (giorni in una settimana) = 52 settimane medie annue x $37,5$ (orario settimanale) = 1950 h annue / 12 mesi = $162,5$ (ore medie mensili) x 6 mesi (periodo di riferimento) = 975 h totali congedo parentale

6. equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa: riscontrata la disomogeneità di applicazione dell'orario di lavoro previsto dall'art. G8 del c.c.n.l. nelle singole aziende, si ritiene opportuno rinviare a quest'ultime l'equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa e la successiva comunicazione all'INPS territorialmente

competente. A mero titolo esemplificativo si illustra di seguito il calcolo per l'equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa: 1001 h (monte ore di permesso) / 130 gg (giorni lavorativi nel semestre) = 7,77 h;

7. il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione mensile così come statuito dall'art. G28 del c.c.n.l. del Trasporto Aereo - Sezione specifica Gestori Aeroportuali.

Nota a verbale Fondo Prevaer

1. Le parti concordano sulla possibilità per i figli dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, di aderire al Fondo Prevaer, fermo restando che tutti i relativi costi rimangano a totale carico del lavoratore stesso.

2. In caso di passaggio per clausola sociale la società subentrante garantirà la continuità contributiva al Fondo Prevaer del lavoratore interessato.

Art. G3 (Applicazione clausola sociale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 (Clausole sociali), Parte generale e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione, le parti condividono di adottare il seguente Protocollo.

Salva restando l'ipotesi di trasferimento diretto di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di cui agli Allegati A e B, del D.Lgs. n. 18/1999, che si caratterizzino per la pre-esistenza di una Organizzazione identificabile, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale attività, comporta, al termine della procedura sotto specificata e salvo diverse intese tra cedente e cessionario, il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le OO.SS. stipulanti, dal precedente operatore del servizio stesso all'operatore subentrante in ragione della quota di traffico acquisita da quest'ultimo, con applicazione del trattamento economico e normativo e dell'inquadramento rinvenienti dal c.c.n.l. di settore.

L'ENAC, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di determinare le modalità di applicazione del precedente comma.

Almeno 25 gg prima della data del suddetto trasferimento, le aziende interessate comunicheranno alla R.S.U., ove costituita, o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente il personale.

Entro i successivi 7 gg le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale.

La procedura dovrà concludersi entro 20 gg dalla richiesta di incontro di cui sopra.

Le aziende individueranno nominativamente il personale da trasferire secondo le modalità stabilite dal Protocollo del 16 aprile 1999, allegato al presente c.c.n.l. e provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, almeno 3 gg prima del trasferimento di attività, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti. Sono fatte salve le diverse intese intervenute a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G4

(Applicazione Clausola sociale)

Il processo di liberalizzazione in atto nel mercato dei servizi aeroportuali ha necessità di essere regolato e governato. La liberalizzazione responsabile deve essere presupposto per opportunità di sviluppo del sistema attraverso l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi.

In tale ottica, il combinato disposto dell'articolato contrattuale relativo alla Clausola Sociale contenuto nella Parte Generale e nella Parte specifica ed i Protocolli Applicativi di livello locale, rappresentano un insieme di norme atte a tutelare i livelli occupazionali nel caso di trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999, ed al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori.

In relazione a quanto previsto dall'art. 25 (Clausola Sociale), Parte Generale e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, erogati da gestori o da handler, di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali ed un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi a terra - mettendo in atto un processo di valorizzazione delle risorse umane coinvolte nella ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali - le Parti condividono di adottare la seguente procedura, vincolante nel caso di trasferimento di attività previste dagli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999 da un operatore ad un altro.

Almeno 25 gg. prima della data del trasferimento, le Aziende interessate comunicheranno alla R.S.U. ove costituita o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. del Trasporto Aereo di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture Regionali/Territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente il personale.

Entro i successivi 7 gg. le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le Aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale. La procedura dovrà concludersi entro 20 gg. dalla richiesta di incontro di cui sopra.

Per quanto concerne l'identificazione nominativa del personale, salvo diverse intese, le Aziende, nelle more di un eventuale intervento regolatorio o normativo dovranno procedere, nel rispetto delle intese tra le stesse intervenute e dei requisiti professionali convenuti, suddividendo il personale interessato in forza al gestore del servizio in 3 fasce di età secondo l'articolazione che segue:

- 1ª fascia: fino a 35 anni;
- 2ª fascia: da 35 anni e 1 giorno a 50 anni;
- 3ª fascia: oltre i 50 anni compiuti.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia d'età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

Le stesse aziende provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, con un preavviso di almeno 3 giorni, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti in ossequio ed attuazione delle previsioni di cui all'art. 25, Parte Generale del presente c.c.n.l.

Sono fatte salve le diverse intese intervenute a livello aziendale.

Fatto salvo il principio di reciprocità operante anche quando il trasferimento di attività avvenga tra aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente c.c.n.l., il passaggio delle risorse individuate avverrà senza dar corso al periodo di prova e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, e con l'applicazione dei trattamenti normo-retributivi della Parte specifica dell'azienda subentrante. Al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza, le parti, in sede aziendale/territoriale, si incontreranno per la definizione delle modalità applicative - per le risorse coinvolte - e per le eventuali armonizzazioni dei trattamenti economico-normativi alle condizioni preesistenti.

Le Soc. di Gestione Aeroportuali su invito delle locali direzioni di ENAC si impegnano a svolgere un ruolo attivo e propositivo, nei limiti della legge e delle competenze loro assegnate, volto ad evitare l'insorgere di eventuali problematiche connesse all'applicazione della clausola sociale da parte di operatori che operano nell'ambito del sedime aeroportuale. L'ENAC, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di verificare la corretta applicazione della presente procedura.

Art. G4 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione. La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1°S e 1°;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2°A, 2°B, 3°, 4°, 5° e 6°;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7°, 8° e 9°.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G5

(Periodo di prova)

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione. La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1°S e 1°;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2°A, 2°B, 3°, 4°, 5° e 6°;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7°, 8° e 9°.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G5

(Periodo di prova)

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione. La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1°S e 1°;

- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2°A, 2°B, 3°, 4°, 5° e 6°;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7°, 8° e 9°.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore a tempo indeterminato si considera assunto con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

Art. G5 (Inquadramento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

- livello 1°S;
- livello 1°;
- livello 2°A;
- livello 2°B;
- livello 3°;
- livello 4°;
- livello 5°;

- livello 6°;
- livello 7°;
- livello 8°;
- livello 9°.

I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1°S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che - svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali - effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1°

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo scalo di servizio Fiumicino;

- capo scalo Linate - Malpensa - Palermo - Catania - Napoli - Cagliari - Bari;
- capo scalo manutenzione;
- coordinatore aereoportuale in turno (SEA).

Livello 2°A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo area (cui rispondono i responsabili in turno);
- responsabile di servizio impianti in turno;
- capo sezione attività amministrative;
- responsabile aree addestramento-formazione;
- capo sezione gestione e programmazione;
- capo settore aree amministrative/gestionali/commerciali;
- capo settore aree operative;
- capo settore aree tecniche;
- capo scalo periferia Italia.

Livello 2°B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (2) - analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico;
- (3) - analista-programmatore sistemi informativi;
- capo nucleo magazzini;
- capo sezione registrazione dati centro elettronico;
- capo turno operativo centro elettronico/centrale tecnologica;
- (3) adt. analisi/programmazione sistemi;

- responsabile in turno aree operative;
- responsabile in turno aree gestionali;

(3) programmatore di produzione.

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (4) - adt. programmazione/acquisti;
- (4) - adt. gestione/controllo sistemi informativi;
- (4) - adt. tariffe;
- (4) - adt. relazioni clientela;
- (4) - istruttore/formatore;
- (4) - adt ufficio tecnico e controllo;
- (4) - adt. attività amministrative/finanziarie;
- (4) - adt. attività di gestione;
- (4) - adt. attività di analisi e/o elaborazione;
- (4) - adt. attività di produzione;
- (5) - programmatore o sistemista informatico.

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli addetti di scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. di scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

- gli addetti merci e posta che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: accettazione merci e posta, emissione lettere di vettura, prenotazioni e informazioni operative e tariffarie; approntamento documentazione per l'imbarco delle merci e della posta, consegna delle merci in arrivo, evasione reclami, ricerche per disservizi.

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento della idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. merci e posta, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Nota a verbale

In relazione alle figure di 3° livello che coordinano un gruppo di lavoratori di livello inferiore ovvero di pari livello le parti prendono atto di quanto intervenuto in sede aziendale attraverso idonee pattuizioni.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;

- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo squadra operai specializzati;

- capo reparto assistenza aeroportuale;

(8) - adt. controllo analisi dati di traffico;

(8) - adt. attività contabili;

- (8) - adt. di produzione;
- (8) - operatore help desk informatico;
- (8) - adt. amministrazione del personale;
- (8) - disegnatore progetti;
- (8) - adt. shop;
- (8) - adt. di scalo;
- (8) - adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento;
- (8) - segretaria;
- (8) - adt. centro posta;
- (8) - adt. attività di documentazione amministrativa;
- (8) - adt. logistica;
- (8) - adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali;
- (8) - cassiere;
- (8) - adt. approvvigionamenti.

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, eseguono a regola d'arte tutti i lavori di costruzione, riparazione ed aggiustaggio, anche interpretando schemi, circuiti e disegni;
- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo squadra operante in un'unica area aeroportuale;

- (10) - adt. di segreteria/pratiche d'ufficio;
- (11) - operaio specializzato adt. macchine litografiche stampa o similari;
- (11) - operaio specializzato adt. manutenzione automezzi;
- (11) - operatore di linea aeroportuale;
- (11) - operaio specializzato finito di manutenzione impianti, mezzi e attrezzature;
- (9) - operatore mezzi complessi [(*)];
- (9) - adt. vigilanza;
- (9) - adt. sicurezza;
- (9) - adt. controllo infrastrutture aeroportuali;
- (9) - infermiere professionale;
- (9) - giardiniere specializzato;
- (9) - operatore mezzi con assistenze ausiliarie.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione tecnico-pratica, eseguono lavori di costruzione, riparazione e aggiustaggio richiedenti specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;
- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sotto bordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (13) - centralinista con lingue estere ed uso sistemi informatici;
- (14) - adt. registrazione dati;

- (13) - adt. posta;
- (13) - adt. documentazione;
- (13) - cassiere operativo;
- (13) - adt. verifica documenti e codifica;
- (14) - receptionist;
- (13) - adt. deposito bagagli;
- (17) - infermiere generico;
- (17) - addetto magazzino;
- (17) - adt. operazioni di scalo merci e posta;
- (17) - operatore unico aeroportuale;
- (17) - operaio adt. sorveglianza;
- (17) - adt. distribuzione carburanti;
- (16) - adt. documentazione di bordo;
- (13) - adt. attività di archiviazione;
- (13) - adt. rilevazione e quadratura presenze personale;
- (17) - operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali.

Note a verbale

1.a) L'istituzione della figura dell'operatore unico aeroportuale ricomponne le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di OUA sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2) In relazione a quanto stabilito alla precedente nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;

- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (19) - adt. prelievo e smistamento posta;
- (19) - fattorino autista;
- (20) - centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera;
- (18) - adt. pulizia aeromobili;
- (18) - adt. movimento merci e posta;
- (19) - operaio qualificato di manutenzione impianti, mezzi, attrezzature e immobili.

Livello 8°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (21) - aiuto generico;
- (21) - adt. pulizie;
- (21) - fattorini;
- (21) - aiuto distributore di magazzino.

Livello 9°

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che

si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

(1) Abrogata.

(2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2°B.

(3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°B.

(4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(6) Abrogata.

(7) Abrogata.

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4°.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5°.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5°.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7° e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6°; l'attribuzione del livello 5°, come operaio specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6°.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

(12) Abrogata.

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6°.

- (14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6°.
- (15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6°.
- (16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6°.
- (17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6°.
- (18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9°-8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8°, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7°.
- (19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7°.
- (20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7°.
- (21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9°-8°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8°.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati moltiplicandoli per il coefficiente convenzionale pari a 1,5.

6. Eliminato.

7. I capi squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

8. Eliminato.

9.a) Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo

pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b) Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4, si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

10. L'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

11. Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7° o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

12. Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

13. Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G6

(Inquadramento)

Le Parti, preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti ed organizzazione del lavoro e considerato il ruolo svolto dalle stesse nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni, constano che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove (a titolo esemplificativo e non esaustivo: addetto al controllo della perimetrale, addetto security, e - channel manager, ecc.) che, caratterizzandosi con una più elevata professionalità, contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese.

Le Parti, quindi, condividono la necessità di istituire la Commissione Inquadramento entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. con le seguenti finalità:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale;
- supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle aziende;
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni aziendali;
- aumentare la trasparenza del sistema di inquadramento e dei tempi di attestazione contribuendo a rendere più coerente l'applicazione a livello aziendale, anche in relazione alla mobilità orizzontale.

Il risultato dei lavori della Commissione sarà, poi, apprezzato nell'alveo della negoziazione del seguente rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva degli effetti, compatibilmente con i costi contrattuali.

Nelle more dell'insediamento e dei lavori della Commissione inquadramento le Parti convengono sulla validità del seguente sistema di inquadramento.

1. Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

- livello 1°S;
- livello 1°;
- livello 2°A;
- livello 2°B;
- livello 3°;
- livello 4°;
- livello 5°;
- livello 6°;
- livello 7°;

- livello 8°;
- livello 9°.

2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5 in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

3. La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

4. Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1°S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che - svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali - effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1°

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo scalo di servizio Fiumicino
- Capo scalo Linate-Malpensa-Palermo-Catania-Napoli-Cagliari-Bari
- Capo scalo manutenzione

- Coordinatore aeroportuale in turno (SEA)

Livello 2°A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo area (cui rispondono i responsabili in turno)
- Responsabile di servizio impianti in turno
- Capo sezione attività amministrative
- Responsabile aree addestramento-formazione
- Capo sezione gestione e programmazione
- Capo settore aree amministrative/gestionali/commerciali
- Capo settore aree operative
- Capo settore aree tecniche
- Capo scalo periferia Italia

Livello 2°B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico (2)
- Analista-programmatore sistemi informativi (3)
- Capo nucleo magazzini
- Capo sezione registrazione dati centro elettronico
- Capo turno operativo centro elettronico/centrale tecnologica
- Adt. analisi/programmazione sistemi (3)
- Responsabile in turno aree operative
- Responsabile in turno aree gestionali

- Programmatore di produzione (3)

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Adt. programmazione/acquisti (4)
- Adt. programmazione/controllo sistemi informativi (4)
- Adt. tariffe (4)
- Adt. relazioni clientela (4)
- Istruttore/formatore (4)
- Adt. Ufficio tecnico e controllo (4)
- Adt. attività amministrative/finanziarie (4)
- Adt. attività di gestione (4)
- Adt. attività di analisi e/o elaborazione (4)
- Adt. attività di produzione (4)
- Programmatore o sistemista informatico (5)

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. di Scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla

nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

- gli Addetti Merci e Posta che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: accettazione merci e posta, emissione lettere di vettura, prenotazioni e informazioni operative e tariffarie, approntamento documentazione per l'imbarco delle merci e della posta, consegna delle merci in arrivo, evasione reclami, ricerche per disservizi.

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento della idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. Merci e Posta, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Nota a Verbale

In relazione alle figure di 3° livello che coordinano un gruppo di lavoratori di livello inferiore ovvero di pari livello le Parti prendono atto di quanto intervenuto in sede aziendale attraverso idonee pattuizioni.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operai specializzati
- Capo Reparto assistenza aeroportuale
- Adt. controllo analisi dati di traffico (8)
- Adt. attività contabili (8)

- Adt. di produzione (8)
- Operatore help desk informatico (8)
- Adt. amministrazione del personale (8)
- Disegnatore progetti (8)
- Adt. shop (8)
- Adt. di scalo (8)
- Adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento (8)
- Segretaria (8)
- Adt. centro posta (8)
- Adt. attività di documentazione amministrativa (8)
- Adt. logistica (8)
- Adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali (8)
- Cassiere (8)
- Adt. Approvvigionamenti (8)

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, eseguono a regola d'arte tutti i lavori di costruzione, riparazione ed aggiustaggio, anche interpretando schemi, circuiti e disegni;
- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale

- Adt. di segreteria/pratiche d'ufficio (10)
- Operaio specializzato adt. macchine litografiche stampa o similari (11)
- Operaio specializzato adt. manutenzione automezzi (11)
- Operatore di linea aeroportuale (11)
- Operaio specializzato finito di manutenzione impianti, mezzi e attrezzature (11)
- Operatore mezzi complessi (*) (9)
- Adt. Vigilanza (9)
- Adt. Sicurezza (9)
- Adt. controllo infrastrutture aeroportuali (9)
- Infermiere professionale (9)
- Giardiniere specializzato (9)
- Operatore mezzi con assistenze ausiliarie (9)

(*) A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco. Per mezzi speciali si intendono: trattori, transpoters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, la attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione tecnico-pratica, eseguono lavori di costruzione, riparazione e aggiustaggio richiedenti specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;

- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sotto bordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Centralinista con lingue estere ed uso sistemi informatici (13)
- Adt. registrazione dati (14)
- Adt. Posta (13)
- Adt. Documentazione (13)
- Cassiere operativo (13)
- Adt. verifica documenti e codifica (13)
- Receptionist (14)
- Adt. deposito bagagli (13)
- Infermiere generico (17)
- Addetto magazzino (17)
- Addetto operazioni di scalo merci e posta (17)
- Operatore unico aeroportuale (17)
- Operaio adt. sorveglianza (17)
- Adt. Distribuzione carburanti (17)
- Adt. documentazione di bordo (16)
- Adt. attività di archiviazione (13)
- Adt. Rilevazione e quadratura presenze personale (13)
- Operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali (17)

Note a verbale

1.a) L'istituzione della figura dell'Operatore Unico Aeroportuale ricompre le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di OUA sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2. In relazione a quanto stabilito alla precedente Nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno

continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;
- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Adt. prelievo e smistamento posta (19)
- Fattorino autista (19)
- Centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera (20)
- Adt. pulizia aereomobili (18)
- Adt. movimento merci e posta (18)
- Operaio qualificato di manutenzione impianti, mezzi, attrezzature e immobili (19)

Livello 8°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Aiuto generico (21)
- Adt. pulizie (21)
- Fattorini (21)
- Aiuto distributore di magazzino (21)

Livello 9°

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

5. Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

(1) Abrogata.

(2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2°B.

(3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°B.

(4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(6) Abrogata

(7) Abrogata

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4°.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5°.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5°.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7° e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6°; l'attribuzione del livello 5°, come Operaio Specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6°.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

(12) Abrogata

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7° per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6°.

(15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 7°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6°.

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6°.

(18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9°-8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8°, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7°.

(21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9°-8°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8°.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati moltiplicandoli per il coefficiente convenzionale pari a 1,5.

6 - Eliminato

7 - I Capi Squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

8 - Eliminato

9 - a) Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b) Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4., si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

10 - L'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

11 - Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7° o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

12 - Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'Azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'Azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

13 - Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G6

(Inquadramento)

Le parti, preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti ed organizzazione del lavoro e considerato il ruolo svolto dalle stesse nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni, constano che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove (a titolo esemplificativo e non esaustivo: addetto al controllo della perimetrale, addetto security, e-channel manager, ecc.) che, caratterizzandosi con una più elevata professionalità, contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese.

Le Parti, quindi, condividono la necessità di istituire la Commissione inquadramento allo scopo di definire entro il 31 dicembre 2020 le figure professionali non ancora presenti nel sistema d'inquadramento.

La stessa Commissione procederà a una analisi complessiva delle figure professionali e dei relativi tempi di attestazione.

Il risultato dei lavori della Commissione sarà, poi, esaminato nell'alveo della negoziazione del successivo rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva dei relativi effetti.

Nelle more dell'insediamento e dei lavori della Commissione inquadramento le Parti convengono sulla validità del seguente sistema di inquadramento.

1. Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

- livello 1°S;
- livello 1°;
- livello 2°A;
- livello 2°B;
- livello 3°;
- livello 4°;
- livello 5°;
- livello 6°;
- livello 7°;

- livello 8°;
- livello 9°.

2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5 in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

3. La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

4. Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1°S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che - svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali - effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1°

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo scalo di servizio Fiumicino
- Capo scalo Linate-Malpensa-Palermo-Catania-Napoli-Cagliari-Bari
- Capo scalo manutenzione

- Coordinatore aeroportuale in turno (SEA)

Livello 2°A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo area (cui rispondono i responsabili in turno)
- Responsabile di servizio impianti in turno
- Capo sezione attività amministrative
- Responsabile aree addestramento-formazione
- Capo sezione gestione e programmazione
- Capo settore aree amministrative/gestionali/commerciali
- Capo settore aree operative
- Capo settore aree tecniche
- Capo scalo periferia Italia

Livello 2°B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico (2)
- Analista-programmatore sistemi informativi (3)
- Capo nucleo magazzini
- Capo sezione registrazione dati centro elettronico
- Capo turno operativo centro elettronico/centrale tecnologica
- Adt. analisi/programmazione sistemi (3)
- Responsabile in turno aree operative
- Responsabile in turno aree gestionali

- Programmatore di produzione (3)

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Adt. programmazione/acquisti (4)
- Adt. gestione/controllo sistemi informativi (4)
- Adt. tariffe (4)
- Adt. relazioni clientela (4)
- Istruttore/formatore (4)
- Adt. Ufficio tecnico e controllo (4)
- Adt. attività amministrative/finanziarie (4)
- Adt. attività di gestione (4)
- Adt. attività di analisi e/o elaborazione (4)
- Adt. attività di produzione (4)
- Programmatore o sistemista informatico (5)

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. di Scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla

nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

- gli Addetti Merci e Posta che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: accettazione merci e posta, emissione lettere di vettura, prenotazioni e informazioni operative e tariffarie, approntamento documentazione per l'imbarco delle merci e della posta, consegna delle merci in arrivo, evasione reclami, ricerche per disservizi.

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento della idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. Merci e Posta, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Nota a verbale

In relazione alle figure di 3° livello che coordinano un gruppo di lavoratori di livello inferiore ovvero di pari livello le Parti prendono atto di quanto intervenuto in sede aziendale attraverso idonee pattuizioni.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operai specializzati
- Capo Reparto assistenza aeroportuale
- Adt. controllo analisi dati di traffico (8)
- Adt. attività contabili (8)

- Adt. di produzione (8)
- Operatore help desk informatico (8)
- Adt. amministrazione del personale (8)
- Disegnatore progetti (8)
- Adt. shop (8)
- Adt. di scalo (8)
- Adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento (8)
- Segretaria (8)
- Adt. centro posta (8)
- Adt. attività di documentazione amministrativa (8)
- Adt. logistica (8)
- Adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali (8)
- Cassiere (8)
- Adt. Approvvigionamenti (8)

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, eseguono a regola d'arte tutti i lavori di costruzione, riparazione ed aggiustaggio, anche interpretando schemi, circuiti e disegni;
- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale

- Adt. di segreteria/pratiche d'ufficio (10)
- Operaio specializzato adt. macchine litografiche stampa o similari (11)
- Operaio specializzato adt. manutenzione automezzi (11)
- Operatore di linea aeroportuale (11)
- Operaio specializzato finito di manutenzione impianti, mezzi e attrezzature (11)
- Operatore mezzi complessi [(*)] (9)
- Adt. Vigilanza (9)
- Adt. Sicurezza (9)
- Adt. controllo infrastrutture aeroportuali (9)
- Infermiere professionale (9)
- Giardiniere specializzato (9)
- Operatore mezzi con assistenze ausiliarie (9)

(*) A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco. Per mezzi speciali si intendono: trattori, transpoters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, la attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione tecnico-pratica, eseguono lavori di costruzione, riparazione e aggiustaggio richiedenti specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;

- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sotto bordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Centralinista con lingue estere ed uso sistemi informatici (13)
- Adt. registrazione dati (14)
- Adt. Posta (13)
- Adt. Documentazione (13)
- Cassiere operativo (13)
- Adt. verifica documenti e codifica (13)
- Receptionist (14)
- Adt. deposito bagagli (13)
- Infermiere generico (17)
- Addetto magazzino (17)
- Addetto operazioni di scalo merci e posta (17)
- Operatore unico aeroportuale (17)
- Operaio adt. sorveglianza (17)
- Adt. Distribuzione carburanti (17)
- Adt. documentazione di bordo (16)
- Adt. attività di archiviazione (13)
- Adt. Rilevazione e quadratura presenze personale (13)
- Operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali (17)

Note a verbale

1.a) L'istituzione della figura dell'Operatore Unico Aeroportuale ricompre le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

1.b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di OUA sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2. In relazione a quanto stabilito alla precedente Nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno

continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;
- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Adt. prelievo e smistamento posta (19)
- Fattorino autista (19)
- Centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera (20)
- Adt. pulizia aereomobili (18)
- Adt. movimento merci e posta (18)
- Operaio qualificato di manutenzione impianti, mezzi, attrezzature e immobili (19)

Livello 8°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Aiuto generico (21)
- Adt. pulizie (21)
- Fattorini (21)
- Aiuto distributore di magazzino (21)

Livello 9°

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

5. Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

(1) Abrogata.

(2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2°B.

(3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°B.

(4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(6) Abrogata

(7) Abrogata

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4°.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5°.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5°.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7° e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6°; l'attribuzione del livello 5°, come Operaio Specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6°.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

(12) Abrogata

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7° per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6°.

(15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 7°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6°.

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6°.

(18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9°-8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8°, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7°.

(21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9°-8°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8°.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati riproporzionandoli sulla base dell'orario di lavoro.

6 - Eliminato

7 - I Capi Squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

8 - Eliminato

9 - a) Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b) Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4., si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

10 - L'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

11 - Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7° o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

12 - Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'Azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'Azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

13 - Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

Note:

[(*)] A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco. Per mezzi speciali si intendono: trattori, transporters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

Art. G6 (Quadri)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1°S e 1° che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri - previa specifica autorizzazione aziendale - la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003 le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G7

(Quadri)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1°S e 1° che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'Azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri previa specifica autorizzazione aziendale la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. n. 66/2003, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G7

(Quadri)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1°S e 1° che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicitare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale nonché il pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'Azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri previa specifica autorizzazione aziendale la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. n. 66/2003, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

Art. G7 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di gestione aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro di cui al par. C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di:

- 37 ore e 30 minuti per i lavoratori operanti in turni avvicendati nelle 24 ore o nelle 16 ore;
- 38 ore per il restante personale;

distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3, par. C) del presente articolo.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

Premesso che il personale delle gestioni aeroportuali rientra tra quello di cui all'art. 16, lett. n) di cui al D.Lgs. n. 66/2003, con riferimento alle previsioni di cui al suddetto D.Lgs., ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4, dell'art. 17 del citato decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

Le ore richieste e prestate oltre le 40 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1) a fronte della esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui al punto 2, lett. B) del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore;

2) considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al par. B), punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione, darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. G14 (Lavoro straordinario, festivo e notturno lett. a) e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. G18 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro;

3) le parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisca fattore rilevante per le aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento ai punti 1, lett. B) e 1-2, lett. C), attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assaeroporti, in assistenza dell'azienda interessata, e dalle Federazioni nazionali firmatarie del presente c.c.n.l., in assistenza delle rispettive rappresentanze locali interessate.

Ulteriori istituti:

4) articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.;

5) tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative;

6) possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lett. C), punti 4, 5, 6 trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3, dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta

Le parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lett. C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G8

(Orario di lavoro)

Le Parti, si danno come obiettivo lo sviluppo di un sistema di Relazioni Industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. In questo quadro il nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo, tenendo conto delle specificità dei vari comparti che formano l'Industria, ha il compito di stabilire le condizioni per l'ottimizzazione della produttività attraverso la definizione di un adeguato orario di lavoro.

Inoltre, le Parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di gestione aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro di cui al paragrafo C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) Orario di lavoro

Le Parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di dotare il comparto dei gestori aeroportuali del seguente orario di lavoro.

1. Di conseguenza, a partire dal 1° gennaio 2015, la durata normale dell'orario effettivo di lavoro, definito dalla direzione, è fissata nella misura settimanale di:

- 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori, distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3), par. C) del presente articolo.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

2. L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

4. Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

5. Premesso che il personale delle Gestioni Aeroportuali rientra tra quello di cui all'art. 16 lettera "n" di cui al D.Lgs. n. 66/2003, con riferimento alle previsioni di cui al suddetto D.Lgs. ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4 dell'art. 17 del citato decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le Parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. A fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui alla lettera B), punto 2 del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore.

2. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità

di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. G14 (Lavoro straordinario, festivo e notturno lettere a) e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. G18 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

3. Le Parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisce fattore rilevante per le Aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento alla lettera B), punto 1, attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

Le Parti concordano, pertanto, la possibilità di valorizzare tali miglioramenti organizzativi attraverso l'inserimento nell'ambito di negoziazione del PDR dei parametri di efficienza sottesi alla flessibilità di orario prevista dalla lett. C), punti 1 e 2.

L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle Aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assaeroporti, in assistenza dell'azienda interessata, e dalle Federazioni Nazionali firmatarie del presente c.c.n.l., in assistenza delle rispettive Rappresentanze locali interessate.

Ulteriori Istituti:

4. Articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, ecc.

5. Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

6. Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lettera C), punti 4 e 5 trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3), dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lettera C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G8

(Orario di lavoro)

Le Parti, si danno come obiettivo lo sviluppo di un sistema di Relazioni Industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. In questo quadro il nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo, tenendo conto delle specificità dei vari comparti che formano l'Industria, ha il compito di stabilire le condizioni per l'ottimizzazione della produttività attraverso la definizione di un adeguato orario di lavoro.

Inoltre, le Parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di gestione aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza trattandosi di servizi di natura pubblica essenziale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a

rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro di cui al paragrafo C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) Orario di lavoro

Le Parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di dotare il comparto dei gestori aeroportuali del seguente orario di lavoro.

1. La durata normale dell'orario effettivo di lavoro, definito dalla direzione, è fissata nella misura settimanale di:

- 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori, distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3), par. C) del presente articolo.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

2. L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

4. Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

5. Premesso che il personale delle Gestioni Aeroportuali rientra tra quello di cui all'art. 16 lettera "n" di cui al D.Lgs. n. 66/2003, con riferimento alle previsioni di cui al suddetto D.Lgs. ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4 dell'art. 17 del citato decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le Parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. A fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui alla lettera B), punto 2 del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore.

2. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. G15 (Lavoro straordinario, festivo e notturno lettere a) e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. G19 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

3. Le Parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisce fattore rilevante per le Aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento alla lettera B), punto 1, attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

Le Parti concordano, pertanto, la possibilità di valorizzare tali miglioramenti organizzativi attraverso l'inserimento nell'ambito di negoziazione del PDR dei parametri di efficienza sottesi alla flessibilità di orario prevista dalla lett. C), punti 1 e 2.

L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle Aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Ulteriori Istituti:

4. Articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, ecc. Tale articolazione deve prevedere una equilibrata distribuzione dei turni.

5. Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

6. Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato, nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale, salvo casi di comprovata forza maggiore del lavoratore.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lettera C), punti 4 e 5 trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3), dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lettera C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Art. G8 (Reperibilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso si applicano le norme di cui al richiamo in servizio, art. G14 (Lavoro straordinario, festivo, notturno).

Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici i cui importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale ove tale istituto si rendesse necessario; restano ferme le pattuizioni già intervenute sul tema.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G9

(Reperibilità)

1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

2) Il lavoratore, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

3) Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso si applicano le norme di cui al richiamo in servizio, art. G14 (Lavoro straordinario, festivo, notturno).

4) Ai lavoratori in reperibilità le Aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici i cui importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale ove tale istituto si rendesse necessario; restano ferme le pattuizioni già intervenute sul tema.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G9

(Reperibilità)

1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

2) Il lavoratore, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

3) Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso si applicano le norme di cui al richiamo in servizio, art. G15 (Lavoro straordinario, festivo, notturno).

4) Ai lavoratori in reperibilità le Aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici i cui importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale ove tale istituto si rendesse necessario; restano ferme le pattuizioni già intervenute sul tema.

Art. G9 (Modalità applicative mercato del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 29, Parte generale, (contratto a tempo determinato) e G11, (contratto di somministrazione a tempo determinato), le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 16% e il 21% della forza lavoro a tempo indeterminato rispettivamente negli aeroporti con traffico superiore e inferiore ai (2.000.000) di passeggeri.

Una volta l'anno l'azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogha informativa a livello nazionale.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G10

(Modalità applicative mercato del lavoro)

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 30, Parte generale (Contratto a tempo determinato) e G11 (Contratto di somministrazione a tempo determinato), le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 16% e il 21% della forza lavoro a tempo indeterminato rispettivamente negli aeroporti con traffico superiore e inferiore ai (2.000.000) di passeggeri.

Una volta l'anno l'Azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogo informativa a livello nazionale.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G10

(Modalità applicative mercato del lavoro)

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 28, 28-bis e 30, Parte generale (Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato), le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 30% della forza lavoro a tempo indeterminato.

La durata dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 28-bis Parte generale del presente c.c.n.l. non può superare complessivamente i 36 mesi.

Una volta l'anno l'Azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati. Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogo informativa a livello nazionale.

Le modalità applicative del mercato del lavoro disciplinate nel presente c.c.n.l. superano gli accordi in materia precedente stipulati a livello nazionale.

Art. G13

(Contratto a tempo determinato)

In riferimento a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., nonché agli artt. 28 e 28-bis della Parte Generale del presente contratto in ordine all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine, le Parti convengono che le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 20% del personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda.

Dal predetto limite percentuale sono esclusi - e quindi non computati nello stesso - i lavoratori indicati all'art. 28 della Parte generale del presente contratto, nonché i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contenuta agli artt. 28 e 28-bis della Parte generale del presente contratto.

Art. G13 bis

(Stagionalità)

Le parti concordano che, in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno, la stagionalità costituisce un elemento strutturale dei servizi aeroportuali a mente dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Di conseguenza alle imprese cui trova applicazione la presente Parte speciale è consentita la stipula di contratti a tempo determinato/contratti di somministrazione a tempo determinato stagionali nell'ambito delle attività operative, per un periodo massimo complessivo di 7 mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno e di 2 mesi per periodi diversamente distribuiti.

I contratti di lavoro a tempo determinato/somministrazione stagionali dovranno indicare come causale esclusivamente "stagionalità".

I periodi di lavoro svolti in forza di contratti di lavoro a tempo determinato/somministrazione a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite massimo di durata di cui ai commi,1 e 2, art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

L'assunzione di lavoratori stagionali:

- in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato è soggetta al limite quantitativo del 35% - calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili - del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente;

- in caso di ricorso alla somministrazione a tempo determinato, è soggetta al limite quantitativo del 30% calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale deve intendersi comprensiva del ricorso alla somministrazione a tempo determinato per attività non stagionali;

- in ipotesi di ricorso concomitante a:

- a) contratti a tempo determinato stagionali;

- b) somministrazione a tempo determinato di qualsiasi tipo;

il limite quantitativo complessivo è fissato nella misura del 25%, calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono fatte salve differenti intese definite a livello locale.

Art. G10 (Modalità applicative contratto a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale: la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 45% del personale a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda.

In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni. In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

Fatte salve le condizioni di miglior favore già definite a livello aziendale, il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro

o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le R.S.U./R.S.A.

Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per una sola volta di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24) compatibilmente con le esigenze aziendali. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- motivi personali.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a € 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 del codice civile, la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000, e successive modifiche ed integrazioni.

In riferimento alle clausole di cui al punto 6, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G11

(Modalità applicative contratto a tempo parziale)

1. Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- Part-time orizzontale: la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non può essere inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30;
- Part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- Part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

La percentuale massima del personale a Part-time non potrà superare il 50% del numero dei lavoratori a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda. Sono esclusi dal rapporto part-time/full-time su menzionato i part-time su base volontaria.

2. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'[art. 5](#), comma 2 del [D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modifiche ed integrazioni. Fanno eccezione i casi in cui le assunzioni siano definite al fine di mitigare l'impatto sociale di una procedura di mobilità, ovvero in tutti i casi in cui i relativi termini e modalità siano stati definiti da appositi accordi sindacali (inclusa la clausola sociale). In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'[art. 5](#), comma 1, [D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

3. Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

4. Il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le R.S.U./R.S.A.

5. Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per sole tre volte di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24) compatibilmente con le esigenze aziendali. Allo scadere di tali periodi e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, qualora permanesse la necessità per il dipendente di mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale, previa comunicazione aziendale prima della scadenza dei termini, lo stesso diverrà definitivo. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le Aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- motivi personali.

6. Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'Azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 cod. civ., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

7. In riferimento alle clausole di cui al punto 6, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'Azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G11

(Modalità applicative del contratto a tempo parziale)

1. Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- Part-time orizzontale: la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non può essere inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30;
- Part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- Part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

La percentuale massima del personale a Part-time non potrà superare il 50% del numero dei lavoratori a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda. Sono esclusi dal rapporto part-time/full-time su menzionato i part-time su base volontaria.

2. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato in precedenza da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.. Fanno eccezione i casi in cui le assunzioni siano definite al fine di mitigare l'impatto sociale di una procedura di mobilità, ovvero in tutti i casi in cui i relativi termini e modalità siano stati definiti da appositi accordi sindacali (inclusa la clausola sociale).

In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

3. Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

4. Il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le R.S.U./R.S.A.

5. Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per sole tre volte di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24 per singola richiesta) compatibilmente con le esigenze aziendali. Allo scadere di tali periodi e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, qualora permanesse la necessità per il dipendente di mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale, previa comunicazione aziendale prima della scadenza dei termini, lo stesso diverrà definitivo. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le Aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- motivi personali;
- genitori con figli fino a 3 anni.

6. Ai sensi dell'art. 6, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'Azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative

effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 cod. civ., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del scritto lavoratore.

Fermo il diritto del lavoratore a revocare il proprio consenso nei casi di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. e nel caso di cui all'art. 10, comma 1, L. n. 300/1970 e s.m.i., decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'Azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

7. Nei rapporti di lavoro part-time orizzontale e misto è ammesso lo svolgimento di ore di lavoro supplementare così come definite nell'art. 27 della Parte generale.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il t.f.r., così come previsto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola Azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le Aziende e le Strutture Regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

8. Ad integrazione del presente articolo, per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Art. G11 (Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurali aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive od organizzative.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'azienda informerà preventivamente la R.S.U. sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

Annualmente, con le modalità di cui all'art. 27, Parte generale (Mercato del lavoro), anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui aderisce o conferisce mandato, l'azienda fornirà alla R.S.U., il numero e motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del

servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G12

(Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

Si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere il limite dell'8%, calcolato come media su base annua da determinare mensilmente con riferimento ai rapporti di somministrazione a tempo indeterminato attivi, del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurale aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive o organizzative.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà preventivamente la R.S.U./R.S.A. sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

Art. G12 (Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono che la particolare tipologia del trasporto aereo debba essere ulteriormente enfatizzata al fine di rimarcare che compito precipuo delle parti è quello di ricercare il giusto equilibrio tra rafforzamento della capacità competitiva delle aziende e valorizzazione del contributo delle risorse umane, soprattutto in presenza del vasto ventaglio di strumentazione flessibile varato dal legislatore e accolto nel presente c.c.n.l.

In particolare, le parti ribadiscono che le costanti fluttuazioni del settore rendono legittima e concretamente attuabile l'adozione di una pluralità di rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti contraenti, al fine di coniugare dette fluttuazioni con l'attivazione di un processo di arricchimento delle professionalità che si vengono a realizzare.

In ragione di quanto sopra le parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. G5 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro (ex D.Lgs. n. 368/2001, ovvero di somministrazione) e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'azienda.

Ai lavoratori che fossero già stati antecedentemente la sottoscrizione del c.c.n.l. 26 luglio 2005, interessati da rapporti di lavoro relativi a mansioni equivalenti e con la medesima azienda, verrà riconosciuto in maniera forfetaria e non modificabile una riduzione rispetto ai tempi di attestazione ora previsti su detta mansione con tale datore di lavoro pari a mesi 2 (due) per ogni anno anteriore al 2005, nel quale sia stato attivo in passato medesimo rapporto di lavoro tra i soggetti interessati.

Deroga transitoria

A livello locale verranno definite le implementazioni applicative della normativa generale, art. 29, Parte generale (contratto a tempo determinato). In particolare, ai soli fini del calcolo dei 60 mesi, verranno computati anche i periodi derivanti da contratti stagionali fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti compiuti antecedentemente al 31 dicembre 2009, in applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001, che abbiano avuto una durata complessiva annua superiore a 6 mesi. Il presente criterio di computo non si applica per le attività svolte in sedimi aeroportuali caratterizzati da alta incidenza di stagionalità.

Restano ferme eventuali diverse intese a livello aziendale finalizzate anche al raggiungimento di obiettivi di stabilizzazione della forza lavoro.

Per alta incidenza di stagionalità si intende una variazione percentuale nei movimenti e/o nel traffico passeggeri tra picco e valle superiore al 60%.

Analoga valutazione, sempre ai soli fini del computo massimo del limite complessivo sopra delineato, verrà fatta dei periodi svolti presso lo stesso datore di lavoro da parte dello stesso lavoratore su mansioni equivalenti con contratto di somministrazione a tempo determinato antecedente il 31 dicembre 2009, ferma restando la diversità e non comparabilità dei due istituti contrattuali per ogni e qualsivoglia altro fine.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G13

(Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

Le Parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le Parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. G6 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro (ex D.Lgs. n. 368/2001 ovvero di somministrazione) e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'Azienda.

N.d.R.:

L'accordo 4 ottobre 2016 prevede quanto segue:

Il giorno 4 ottobre 2016 presso gli uffici di Assaeroporti si sono incontrati le delegazioni di FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-Trasporti, UGL Trasporto aereo e di Assaeroporti

Premesso che:

- 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;
- l'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001 ha consentito un regime di assunzione specifico di contratti a termine per le aziende di trasporto aereo ed esercenti i servizi aeroportuali;
- le parti, in ossequio del comma 4-ter dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, hanno inteso definire il carattere stagionale delle attività del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali nel c.c.n.l. del Trasporto aereo includendo tra esse le attività di cui all'art. 2, comma 1 del citato D.Lgs. n. 368/2001;
- il D.Lgs. n. 81/2015, recante il testo organico delle tipologie contrattuali, in attuazione della L. 10 dicembre 2014, n. 183, all'art. 55, comma 1, lettera b) ha previsto l'abrogazione del D.Lgs. n. 368/2001 e, all'art. 55, comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001 a far data dal 1° gennaio 2017;
- il citato D.Lgs. n. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva, sia nazionale che aziendale, l'individuazione delle attività stagionali e della modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato;
- nell'evoluzione del quadro normativo di riferimento si afferma la necessità di confermare ed aggiornare l'impianto contrattuale sopra descritto adeguandolo alle sopravvenute novità normative anche al fine di garantire certezza per i lavoratori e per le aziende sulle

modalità di applicazione della disciplina legale e contrattuale;

Si concorda quanto segue:

1. le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. le parti, intendono rimandare alla contrattazione aziendale, sfruttando la delega prevista dall'art. 19, comma 2 e quanto statuito dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, anche in vista della prossima scadenza del c.c.n.l. del Trasporto aereo concomitante con l'abrogazione dell'art. 2, citato D.Lgs. n. 368/2001, l'individuazione di soluzioni atte a mantenere l'attuale impianto normativo in materia di contratti a termine stagionali;
3. le parti, preso atto dell'attuale congiuntura economica, auspicano che nell'ambito della contrattazione aziendale siano posti in essere comportamenti tesi alla valorizzazione delle risorse umane e alla salvaguardia della professionalità;
4. infine le parti confidano, al fine di salvaguardare la competitività e la flessibilità nell'impiego del personale da parte delle aziende, che la contrattazione aziendale in materia sfoci nel più breve tempo possibile in un accordo tra le delegazioni trattanti, anche al fine di favorire la redazione dei budget aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G12

(Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

Le parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. G6 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'azienda.

Art. G13 (Modalità applicative apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il contratto di apprendistato può riguardare operai ed impiegati ed avere ad oggetto ciascuna delle qualifiche inerenti i livelli inquadramentali inferiori al quadro.

Il ricorso al contratto di apprendistato per le figure professionali di operatore unico aeroportuale e di addetto di scalo è ammesso previa intesa a livello aziendale con le competenti strutture locali delle OO.SS. stipulanti.

La durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro.

L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale stabilito dal vigente c.c.n.l., fermi restando i relativi iter di carriera.

L'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definito nelle singole parti specifiche avuto riguardo della diversa durata.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

La conservazione del posto di lavoro viene garantita nei limiti di 180 giorni annui di assenza per malattia.

Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

Qualora l'azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante le parti convengono che lo stesso potrà avere una durata massima di 60 mesi, in funzione del tipo di qualificazione da conseguire, come espressa dai livelli inquadramentali di seguito indicati:

- livelli 2°A - 2°B	durata massima 36 mesi
- livelli 3° - 4° - 5°	durata massima 60 mesi
- livello 6°	durata massima 48 mesi

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza ed aumenti periodici d'anzianità, del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

Semestre	Fino a 18 mesi	Fino a 24 mesi	Fino a 36 mesi	Fino a 48 mesi	Fino a 60 mesi
1°	80%	80%	70%	70%	70%
2°	85%	85%	75%	75%	75%
3°	90%	90%	80%	80%	80%
4°		95%	85%	85%	85%
5°			90%	90%	90%
6°			95%	90%	90%
7°				95%	95%
8°				95%	95%
9°					100%
10°					100%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione

Ferma restando la competenza regionale in materia di regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, ed in attesa che si completi il processo di emanazione di tale normativa, le parti individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti aree tematiche sulle quali potrà vertere la predetta formazione:

- prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (che sarà erogata all'inizio del rapporto);
- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione del lavoro.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione dalla specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il numero minimo di ore destinate annualmente alla formazione esterna all'azienda degli apprendisti è stabilito, in base al titolo di studio ovvero ad attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, nella misura che segue:

a) scuola dell'obbligo	120 ore;
b) scuola professionale	100 ore;
c) scuola media superiore	80 ore;
d) diploma universitario/laurea	60 ore.

Per i corsi di cui alle lett. b), c) e d), il 50% delle ore di formazione esterna sarà riservato alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U., delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G14

(Modalità applicative apprendistato)

Con riferimento a quanto definito nell'art. 29 Apprendistato della Parte Generale vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. n. 167/2011 e s.m.i. cosiddetto "Testo unico sull'apprendistato".

Di seguito le norme generali per tutte le tipologie di apprendistato:

- L'assunzione con contratto di apprendistato, anche in somministrazione, sia a tempo pieno che part-time prevede l'obbligo della forma scritta. Tale requisito è richiesto anche per il periodo di prova superato il quale il rapporto potrà essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo.
- La durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro.
- Divieto di retribuzione a cottimo.
- L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello di ingresso di ciascuna posizione di lavoro così come definita nell'art. G6 (inquadramento) del vigente c.c.n.l., fermi restando i relativi iter di carriera.
- L'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale o di alta formazione e ricerca è definito nelle singole sezioni del presente articolo.

- In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 180 giorni. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.
- Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (da calcolare anche come sommatoria di breve periodo), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare per iscritto all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

- Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118](#) cod. civ., di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma di tale articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.
- In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
- In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'Azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
- Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole Aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.
- La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Aziende, che occupano almeno 50 dipendenti, le quali risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Si specifica, inoltre, che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- Qualora l'Azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.
- Fermo restando la durata minima del contratto di 6 mesi - tale limite non si applica ai contratti di apprendistato a tempo determinato - la durata massima di tutte le tipologie del contratto di apprendistato non può eccedere i 36 mesi; tale limite può essere superato

nel caso di conseguimento di diploma quadriennale regionale previsto per l'apprendistato per la qualifica o diploma professionale per il quale è prevista una durata massima di 48 mesi.

- Per tutte le tipologie di apprendistato è prevista la figura di un Tutor o referente aziendale. Tale figura viene individuata tra i lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze. Pertanto, tra le funzioni assegnate al tutor possono essere elencate l'insegnamento delle materie di formazione interna come quelle di controllo circa il corretto svolgimento della formazione.

I requisiti di idoneità del tutor ed il numero massimo degli apprendisti da affiancare, possono essere definiti, su esplicito rinvio delle Parti stipulanti il presente c.c.n.l., dalla contrattazione territoriale/aziendale.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza e del livello inquadramento tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

<i>Sem.</i>	<i>Fino a 18 mesi</i>	<i>Fino a 24 mesi</i>	<i>Fino a 36 mesi</i>
1°	80%	80%	75%
2°	85%	85%	75%
3°	90%	90%	80%
4°	-	95%	85%
5°	-	-	90%
6°	-	-	95%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione per apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Le Parti concordano nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante secondo quanto segue.

Le Parti del contratto individuale di lavoro, definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente c.c.n.l. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) e potrà essere svolta anche on the job, e-learning o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in Azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione della specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'Azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Per quanto riguarda il Piano Formativo Individuale per il contenuto dello stesso e l'attestazione dell'attività formativa, si fa riferimento ai modelli allegati all'A.I. del 18 aprile 2012 salvo diverse intese a livello aziendale.

In ordine ai profili formativi si rimanda agli Allegati 1, 2), 3) e 4) del presente c.c.n.l.

Apprendistato di alta formazione e ricerca: si fa riferimento all'art. 5, D.Lgs. n. 167/2011.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: si rinvia a quanto statuito dalle singole Regioni in materia di formazione.

Apprendistato lavoratori in mobilità

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011 e s.m.i. ed ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori collocati nelle liste di mobilità.

Nei confronti di tali lavoratori non opera il limite di età previsto per le altre tipologie di apprendistato.

Le Aziende forniranno annualmente alle R.S.U./R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G14

(Modalità applicative apprendistato)

Con riferimento a quanto definito nell'art. 29 Apprendistato della Parte generale vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Di seguito le norme generali per tutte le tipologie di apprendistato:

- l'assunzione con contratto di apprendistato, anche in somministrazione, sia a tempo pieno che part-time prevede l'obbligo della forma scritta. Tale requisito è richiesto anche per il periodo di prova superato il quale il rapporto potrà essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo;
- la durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- l'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello di ingresso di ciascuna posizione di lavoro così come definita nell'art. G6 (Inquadramento) del vigente c.c.n.l., fermi restando i relativi iter di carriera;
- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale o di alta formazione e ricerca è definito nelle singole sezioni del presente articolo.

In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 180 giorni. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare per iscritto all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod. civ., di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a

norma di tale articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'Azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole Aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Aziende, che occupano almeno 50 dipendenti, le quali risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Si specifica, inoltre, che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora l'Azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Fermo restando la durata minima del contratto di 6 mesi - tale limite non si applica ai contratti di apprendistato a tempo determinato - la durata massima di tutte le tipologie del contratto di apprendistato non può eccedere i 36 mesi; tale limite può essere superato nel caso di conseguimento di diploma quadriennale regionale previsto per l'apprendistato per la qualifica o diploma professionale per il quale è prevista una durata massima di 48 mesi.

Per tutte le tipologie di apprendistato è prevista la figura di un Tutor o referente aziendale. Tale figura viene individuata tra i lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze. Pertanto, tra le funzioni assegnate al tutor possono essere elencate l'insegnamento delle materie di formazione interna come quelle di controllo circa il corretto svolgimento della formazione. I requisiti di idoneità del tutor ed il numero massimo degli apprendisti da affiancare, possono essere definiti, su esplicito rinvio delle Parti stipulanti il presente c.c.n.l., dalla contrattazione territoriale/aziendale.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza e del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

<i>Sem.</i>	<i>Fino a 18 mesi</i>	<i>Fino a 24 mesi</i>	<i>Fino a 36 mesi</i>
1°	80%	80%	75%
2°	85%	85%	75%
3°	90%	90%	80%
4°	-	95%	85%
5°	-	-	90%
6°	-	-	95%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione per apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante secondo quanto segue.

Le Parti del contratto individuale di lavoro, definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente c.c.n.l. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) e potrà essere svolta anche on the job, e-learning o

tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 s.m.i.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in Azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione della specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'Azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Per quanto riguarda il Piano Formativo Individuale per il contenuto dello stesso e l'attestazione dell'attività formativa, si fa riferimento ai modelli allegati all'A.I. del 18 aprile 2012 salvo diverse intese a livello aziendale.

Apprendistato di alta formazione e ricerca: si fa riferimento all'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Apprendistato per la qualifica, per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., nonché a quanto statuito dalle singole regioni in materia di formazione.

In ordine ai profili formativi si rimanda a titolo esemplificativo agli Allegati 1), 2), 3) e 4) del presente c.c.n.l., fermo restando che sarà possibile ricorrere all'apprendistato professionalizzante in tutti i settori e per tutte le aree, come previsto dai citati allegati, di attività presenti in azienda e che la formazione di tipo professionalizzante, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, dovrà riguardare tematiche coerenti, pertinenti o comunque connesse alla qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

Apprendistato lavoratori in mobilità o di un trattamento di disoccupazione

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. ed ai fini della qualificazione o riqualficazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U./R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

Allegato 1

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Macroarea di attività: Risorse Umane

Aree di attività: Gestione del Personale, Amministrazione del Personale.

<i>Profili professionali</i>	<i>Durata dell'apprendistato</i>	<i>Formazione trasversale</i>	<i>Formazione specialistica</i>
Professional (dal 3° liv. al 2°A liv.)	36 mesi		
HR Generalist		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Nozioni di Diritto del lavoro e diritto sindacale;
		Competenze relazionali;	Conoscenza normative e delle procedure aziendali;
		Strumenti e supporti informatici.	Selezione e formazione del personale;
		Ore di formazione: 40	Nozioni di costo del lavoro;
			Valutazione delle performance;
			Gestione del personale;
			Compensation and benefit.
			Ore di formazione: 248
Addetto (dal 5° liv. al 3° liv.)	36 mesi		
HR Specialist Amministrazione del Personale		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione Aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Nozioni di diritto del lavoro;
		Competenze relazionali;	Paghe e contributi;
		Strumenti e	Nozioni di costo del

		supporti informatici.	lavoro;
		Ore di formazione: 40	Ore di formazione: 248

Allegato 2

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Macroarea di attività: Amministrazione, Finanza e Controllo

Aree di attività: Contabilità, Controllo di Gestione, Finanza, Societario.

<i>Profili professionali</i>	<i>Durata dell'apprendistato</i>	<i>Formazione trasversale</i>	<i>Formazione specialistica</i>
Professional (dal 3° liv. al 2°A liv.)	36 mesi		
Business Controller		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Conoscenza del mercato di riferimento;
		Strumenti e supporti informatici.	Nozioni di contabilità generale;
		Ore di formazione: 40	Conoscenza normative e delle procedure aziendali;
			Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale;
			Interpretazione e costruzione del conto economico;
			Business planning;
			Conoscenza, interpretazione ed analisi di una proposta di investimento;
			Conoscenza delle tecniche di gestione e controllo aziendale.

			Ore di formazione: 248
Professional (dal 3° liv. al 2°A liv.)	36 mesi		
Legal professional		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione Aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Diritto commerciale;
		Strumenti e supporti informatici.	Diritto della navigazione;
		Ore di formazione: 40	Diritto del lavoro;
			Diritto internazionale e Comunitario.
			Ore di formazione: 248
Professional		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione Aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di sicurezza;
		Competenze relazionali;	Diritto;
		Strumenti e supporti informatici.	Economics;
		Ore di formazione: 40	Sap o altro applicativo.
			Ore di formazione: 248
Addetto (dal 5° liv. al 3° liv.)	36 mesi		
Addetto Contabilità		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;

		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Principi contabili;
		Strumenti e supporti informatici.	Sistemi di definizione ed aggiornamento del piano dei conti;
		Ore di formazione: 40	Principi di gestione contabile del ciclo passivo ed attivo;
			Sistemi informativi aziendali di supporto;
			Aspetti fiscali.
			Ore di formazione: 248

Allegato 3

Are di attività: operatività aeroportuale, land and air side, security

<i>Profili professionali</i>	<i>Durata dell'apprendistato</i>	<i>Formazione trasversale</i>	<i>Formazione specialistica</i>
Addetto (dal 6° liv. al 4° liv.)	36 mesi		
Addetto registrazione e Imbarchi		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione Aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Strumenti e supporti informatici.	Departure Control System(s);
		Ore di formazione: 40	Regolamentazione aeroportuale;
			Procedure di assistenza passeggeri, standard o specifiche di vettore nelle

			fasi di check-in, imbarchi, arrivi e transito;
			Elaborazione e gestione della modulistica, elettronica e cartacea connessa alle operazioni di assistenza passeggeri;
			Competenze front-officer;
			Dangerous Goods.
			Ore di formazione: 208
Addetto (dal 6° liv. al 4° liv.)	36 mesi		
Agente Rampa		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano Nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Departure Control System(s);
		Strumenti e supporti informatici.	Coordinamento del processo di assistenza al volo;
		Ore di formazione: 40	Regolamentazione aeroportuale;
			Regolamentazione interna del vettore competenze front-officer;
			Dangerous Goods;
			Elaborazione del documento di carico dell'aereomobile;
			Conoscenza della viabilità aeroportuale;
			Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico, ecc.) dell'aeromobile;
			Pilot check;

			Conoscenza procedure de-icing;
			Monitoraggio dei livelli e degli standard di servizio
			Ore di formazione: 240
Addetto (dal 6° liv. al 4° liv.)	36 mesi		
Guardia Particolare Giurata		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Utilizzo strumenti e tecnologie di prevenzione e controllo per security aeroportuale;
		Strumenti e supporti informatici.	Coordinamento operatività aeroportuale;
		Ore di formazione: 40	Dangerous Goods e antincendio;
			Conoscenza della viabilità aeroportuale;
			Formazione per certificazione ENAC;
			Prevenzione rischi air e land side;
			Salvaguardia beni aziendali.
			Ore di formazione: 208

Allegato 4

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Macroarea di attività: Operai addetti alle attività operative aeroportuali

Aree di attività: Operazioni di carico/scarico, movimentazione, bagagli, merci e posta - Conduzioni di automezzi per il trasporto di persone o cose nonché di particolari attrezzature mobili - Attività manutentive di costruzione, riparazione e manutenzione degli impianti e dei mezzi aeroportuali

<i>Profili professionali</i>	<i>Durata dell'apprendistato</i>	<i>Formazione trasversale</i>	<i>Formazione specialistica</i>
Operaio specializzato (dal 7° liv. al 5° liv.)	36 mesi		
Operaio specializzato manutenzione impianti, mezzi e attrezzature		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione Aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Gestione operativa impianti termici e idraulici;
		Strumenti e supporti informatici.	Lettura schemi elettrici e disegno meccanico;
		Ore di formazione: 40	Conoscenza meccanica, oleodinamica, pneumatica, elettrica ed elettronica;
			Safety aeroportuale;
			Prevenzione guasti;
			La manutenzione periodica.
			Ore di formazione: 200
Operatore aeroportuale (dall'8° liv. al 6° liv.)	36 mesi		
Operatore unico aeroportuale		Sicurezza sul lavoro;	Organizzazione aziendale;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Piano nazionale di Sicurezza;
		Competenze relazionali;	Comprensione del piano di carico dell'aeromobile;
		Strumenti e supporti informatici;	Conoscenza delle priorità di carico/scarico, smistamento sotto bordo di bagagli, merci e posta;
		Ore di	Conoscenza della viabilità

		formazione: 40	aeroportuale;
			Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico, ecc.) dell'aeromobile;
			Conoscenza del funzionamento dello smistamento bagagli;
			Conoscenza del funzionamento di scale semoventi, nastri semoventi, automezzi di collegamento, fork-lift, GPU, ACU, ASU e simili;
			Safety aeroportuale.
			Ore di formazione: 160
Operatore addetto (dal 9° liv. al 7° liv.)	18 mesi		
Fattorino autista		Sicurezza sul lavoro;	Conoscenza procedure carico/scarico merci;
		Disciplina del rapporto di lavoro;	Smistamento posta;
		Organizzazione Aziendale;	Conoscenza viabilità aeroportuale;
		Competenze relazionali;	Conoscenza allestimento documentazione aeromobili.
		Strumenti e supporti informatici.	Ore di formazione: 160 ore
		Ore di formazione: 40 ore	

Nota a verbale

Le figure professionali indicate negli Allegati 1, 2, 3 e 4 sono soggette ad eventuali cambiamenti a seguito dei lavori della commissione inquadramento di cui all'art. G6 del presente c.c.n.l.

Art. G14 (Lavoro straordinario, festivo e notturno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G7 (Orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. G16.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 66/2003); ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 8.00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo, omnicomprensive, come da accordo dell'11 luglio 2001 (in allegato), dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il t.f.r., fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale, a far data dal 1° gennaio 2010, sono:

- a) straordinario diurno feriale: 25%;
- b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo: 30%;
- c) straordinario notturno e festivo: 45%;
- d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici: 50%;
- e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici: 55%;
- f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi: 55%.

Part-time

Le ore di lavoro supplementare così come definite nella Parte generale fanno compensare con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale

limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il t.f.r., così come previsto al 4° comma, dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato ed integrato.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le aziende e le strutture regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

Tutte le percentuali di incremento di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne ed utilizzando per le stesse, quale unico riferimento, la retribuzione mensile così come definita nell'art. G18 con i minimi contrattuali tempo per tempo vigenti.

Nota a verbale

- 1) Le parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.
- 2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G15

(Lavoro straordinario, festivo e notturno)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G8 (Orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'Azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. G16.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, lettera "d", D.Lgs. n. 66/2003); ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20,00 e le ore 08,00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo - onnicomprensive, come da Accordo dell'11 luglio 2001 (in allegato), dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il t.f.r., fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale - a far data dal 1° gennaio 2010 sono:

- a) straordinario diurno feriale: 25%;
- b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo: 30%;
- c) straordinario notturno e festivo: 45%;
- d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici: 50%;
- e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici: 55%;
- f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi: 55%.

Part-time

Le ore di lavoro supplementare così come definite nella Parte Generale saranno compensate con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il t.f.r., così come previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato ed integrato.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola Azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro

straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le Aziende e le Strutture Regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

Tutte le percentuali di incremento di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le Parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne ed utilizzando per le stesse, quale unico riferimento, la retribuzione mensile così come definita nell'art. G18 con i minimi contrattuali tempo per tempo vigenti.

Nota a verbale

1) Le Parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.

2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. n. 66/2003.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G15

(Lavoro straordinario, festivo e notturno)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G8 (Orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'Azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. G17.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, lettera "d", D.Lgs. n. 66/2003); ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20,00 e le ore 08,00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo - omnicomprensive, su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il t.f.r., fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale - sono:

- a) straordinario diurno feriale: 25%;
- b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo: 30%;
- c) straordinario notturno e festivo: 45%;
- d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici: 50%;
- e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici: 55%;
- f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi: 55%.

Tutte le percentuali di incremento di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne ed utilizzando per le stesse, quale unico riferimento, la retribuzione mensile così come definita nell'art. G19 con i minimi contrattuali tempo per tempo vigenti.

Nota a verbale

- 1) Le parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.
- 2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. n. 66/2003.

Art. G15 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G16

(Riposo settimanale)

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le Parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G16

(Riposo settimanale)

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le Parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

Art. G16 (Giorni festivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge. A decorrere dal 1° marzo 1989, per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) sostituirà il giorno della Patrona dell'Aeronautica (10 dicembre), la cui festività viene pertanto soppressa.

Nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- 1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa, nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- 2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;
- 3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il trattamento per le festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modifiche, si richiamano le apposite intese intervenute in materia tra le parti interessate.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G17

(Giorni festivi ed ex festività)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge;
- c) a decorrere dal 1° marzo 1989 per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) sostituirà il giorno della patrona dell'aeronautica (10 dicembre). Restano salve eventuali pattuizioni a livello aziendale che, in alternativa, individuano una diversa giornata per il Santo Patrono.

Nelle sopracitate festività ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- 1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- 2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;
- 3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Con il duplice obiettivo di uniformare all'interno delle aziende di gestione aeroportuale il trattamento delle ex festività soppresse di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 51 e s.m.i. e del Santo Patrono dell'Aeronautica (10 dicembre) e di conseguire effettivi recuperi di produttività, si

conviene che a far data dal 1° gennaio 2015 i pregressi e diversificati trattamenti nelle singole aziende (giornate di ferie aggiuntive, giornate od ore di riduzione orario di lavoro nelle quantità aziendali definite, eventuali diversi trattamenti retributivi delle stesse) vengono integralmente sostituiti dalla compensazione con 4 giornate di ROL da fruirsi anche ad ore.

Tali giornate di ROL, vanno godute entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano di fruizione stabilito dall'Azienda. Qualora tali giornate di ROL non saranno fruite entro detto termine l'azienda provvederà a liquidarne l'importo corrispondente con la normale retribuzione.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G17

(Giorni festivi ed ex festività)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge;
- c) per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) sostituirà il giorno della patrona dell'aeronautica (10 dicembre). Restano salve eventuali pattuizioni a livello aziendale che, in alternativa, individuano una diversa giornata per il Santo Patrono.

Nelle sopracitate festività ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- 1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- 2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;
- 3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Con il duplice obiettivo di uniformare all'interno delle aziende di gestione aeroportuale il trattamento delle ex festività sopresse di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 51 e s.m.i. e del Santo Patrono dell'Aeronautica (10 dicembre) e di conseguire effettivi recuperi di produttività, si conviene i pregressi e diversificati trattamenti nelle singole aziende (giornate di ferie aggiuntive, giornate od ore di riduzione orario di lavoro nelle quantità aziendali definite, eventuali diversi trattamenti retributivi delle stesse) vengono integralmente sostituiti dalla compensazione con 4 giornate di ROL da fruirsi anche ad ore.

Tali giornate di ROL, vanno godute entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano di fruizione stabilito dall'Azienda. Qualora tali giornate di ROL non saranno fruite entro detto termine l'azienda provvederà a liquidarne l'importo corrispondente con la normale retribuzione.

Art. G17 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

<i>Anzianità inferiore a 3 anni</i>	<i>Anzianità pari o superiore a 3 anni</i>
20	22

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1,2.

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. G16 (Giorni festivi) ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G18

(Ferie)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

<i>Anzianità inferiore a 3 anni</i>	<i>Anzianità pari o superiore a 3 anni</i>
20	22

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1.2.

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. G16 (Giorni festivi ed ex festività), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G18

(Ferie)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

<i>Anzianità inferiore a 3 anni</i>	<i>Anzianità pari o superiore a 3 anni</i>
20	22

Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, la tabella di cui sopra è sostituita dal seguente prospetto:

<i>Anzianità aziendale</i>	<i>Giorni di ferie</i>
Fino a 1 anno	20 giorni
Oltre 1 anno e fino a 2 anni	21 giorni
Oltre 2 anni e fino a 10 anni	22 giorni
Oltre 10 anni	23 giorni

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1.2.

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. G17 (Giorni festivi ed ex festività), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le ferie solidali e la loro disciplina si rinviene nell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".

Il menzionato art. 24, rubricato "Cessione dei riposi e delle ferie" consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. G18 (Retribuzione mensile)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza.

Ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13^a mensilità;
- b) 14^a mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. G19 (Stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto: è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G19

(Retribuzione mensile)

1) La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza;
- c) ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2) Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13^a mensilità;
- b) 14^a mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

3) Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. G19 (Stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto: è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

4) Ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G19

(Retribuzione mensile)

1) La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza.

Ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2) Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

a) 13^a mensilità;

b) 14^a mensilità;

c) eventuali ulteriori indennità.

3) Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. G20 (Parte economica e Stipendi minimi);

- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;

- retribuzione mensile di fatto: è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

4) Ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

Art. G19 (Parte economica 2008-2011 e stipendi minimi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di € 90,00 lordi (riferiti al 4° livello) parametrati a decorrere dal 1° gennaio 2010 e di € 40,00 lordi (riferiti al 4° livello) parametrati a decorrere dal 1° gennaio 2011, a valere per il personale in forza alla data odierna ed alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.

Inoltre, le aziende si impegnano ad erogare - a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione della presente intesa ed ai periodi di liquidazione di seguito convenuti - un importo economico "una tantum" compensativo del mancato rinnovo della parte economica per il biennio 2008-2009, pari a € 1.500,00 lordi per il personale normalista e pari a € 1.700,00 lordi per il personale turnista; tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il t.f.r.

Tali importi verranno erogati in due tranches di € 1.000,00 lordi per il personale normalista e di € 1.000,00 lordi per il personale turnista, con le competenze del mese di febbraio 2010 e di € 500,00 lordi per il personale normalista e di € 700,00 lordi per il personale turnista, con le competenze del mese di luglio 2010.

Per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1° gennaio 2008 ed il 31 dicembre 2009, l'importo "una tantum" verrà erogato "pro-quota" in relazione al servizio prestato in detto periodo; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Per il personale assunto successivamente alla data del 31 dicembre 2009, non si darà luogo alla corresponsione di importi "una tantum".

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>All'1.3.2007</i>	<i>Dall'1.1.2010</i>	<i>Dall'1.1.2011</i>	<i>Delta su 1.3.2007</i>
1°S	270	1.289,36	1.427,43	1.488,79	199,43
1°	245	1.169,97	1.295,26	1.350,94	180,97
2°A	224	1.069,70	1.184,23	1.235,14	165,44
2°B	210	1.002,84	1.110,22	1.157,95	155,11
3°	195	931,21	1.030,92	1.075,24	144,03
4°	176	840,47	930,47	970,47	130,00
5°	166	792,72	877,60	915,33	122,61
6°	156	744,97	824,73	860,19	115,22
7°	140	668,56	740,15	771,96	103,40
8°	126	601,70	666,13	694,77	93,07
9°	100	477,54	528,68	551,40	73,86

I minimi tabellari mensili sono comprensivi degli importi relativi ai 103 punti dell'indennità di contingenza conglobati ai sensi e con le modalità previste dall'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dall'accordo AIGASA 12 marzo 1975, nonché degli importi relativi agli ulteriori 34 punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati con le medesime modalità.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G20

(Parte economica e Stipendi minimi)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del c.c.n.l. del Trasporto Aereo, in attuazione di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di Euro 50 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° settembre 2014, di Euro 50 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2015 e di Euro 17 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2016. Tali importi, riparametrati secondo la scala inquadramentale prevista dalla sezione Gestori Aeroportuali del c.c.n.l. del Trasporto Aereo, saranno riconosciuti al personale in forza alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.

Inoltre, le Aziende si impegnano ad erogare - a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 31 agosto 2014 - un importo economico forfettario "una tantum" pari a Euro 800 lordi per il pregresso nel mese di settembre; tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il t.f.r.

Al mero fine del riproporzionamento delle somme, per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1° gennaio 2014 e il 1° settembre 2014, l'importo "una tantum" verrà erogato pro quota in relazione al servizio prestato in detto periodo; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

1. Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

Livello	Parametri	Minimi attuali	Dal 1° settembre 2014	Dal 1° luglio 2015	Dal 1° luglio 2016	Delta su minimi attuali
1°S	270	1.488,79	1.565,50	1.642,20	1.668,28	179,50
1°	245	1.350,94	1.420,54	1.490,14	1.513,81	162,88
2°A	224	1.235,14	1.298,78	1.362,42	1.384,05	148,92
2°B	210	1.157,95	1.217,61	1.277,27	1.297,55	139,61
3°	195	1.075,24	1.130,63	1.186,03	1.204,87	129,64
4°	176	970,47	1.020,47	1.070,47	1.087,47	117,00

5°	166	915,33	962,49	1.009,65	1.025,68	110,36
6°	156	860,19	904,51	948,83	963,89	103,71
7°	140	771,96	811,74	851,51	865,03	93,08
8°	126	694,77	730,56	766,36	778,53	83,76
9°	100	551,40	579,81	608,22	617,88	66,49

2. I minimi tabellari mensili sono comprensivi degli importi relativi ai 103 punti dell'indennità di contingenza conglobati ai sensi e con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dall'Accordo AIGASA 12 marzo 1975 nonché degli importi relativi agli ulteriori 34 punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati con le medesime modalità.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G20

(Parte economica e stipendi minimi)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del c.c.n.l. del Trasporto Aereo, in attuazione di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale e dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° gennaio 2020, di € 40 lordi a decorrere dal 1° luglio 2021 e di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2022. Tali importi, riparametrati secondo la scala inquadramentale prevista dalla sezione Gestori Aeroportuali del c.c.n.l. del Trasporto Aereo, saranno riconosciuti al personale in forza alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.

Inoltre, le Aziende si impegnano ad erogare a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 17 gennaio 2020 che abbia prestato attività lavorativa durante il periodo 1° gennaio 2017-31 dicembre 2019 un importo economico forfettario "una tantum" pari a € 1.200 lordi per il pregresso nel mese di febbraio 2020; tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il t.f.r.

Al mero fine del riproporzionamento delle somme, per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2019, l'importo "una tantum" verrà erogato pro quota in relazione al servizio prestato in detto periodo con esclusione dei

periodi di aspettativa non retribuita; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

1. Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Minimi attuali</i>	<i>Dal 1° gennaio 2020</i>	<i>Dal 1° luglio 2021</i>	<i>Dal 1° luglio 2022</i>	<i>Delta su minimi attuali</i>
1° S	270	1.668,29	1.729,65	1.791,02	1.852,38	184,09
1°	245	1.513,82	1.569,50	1.625,18	1.680,87	167,05
2° A	224	1.384,06	1.434,97	1.485,88	1.536,79	152,73
2° B	210	1.297,56	1.345,29	1.393,02	1.440,75	143,19
3°	195	1.204,88	1.249,20	1.293,52	1.337,84	132,96
4°	176	1.087,47	1.127,47	1.167,47	1.207,47	120,00
5°	166	1.025,69	1.063,42	1.101,15	1.138,88	113,19
6°	156	963,90	999,36	1.034,82	1.070,28	106,38
7°	140	865,04	896,86	928,68	960,49	95,45
8°	126	778,54	807,18	835,82	864,46	85,92
9°	100	617,89	640,62	663,34	686,07	68,18

2. I minimi tabellari mensili sono comprensivi degli importi relativi ai 103 punti dell'indennità di contingenza conglobati ai sensi e con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dall'Accordo AIGASA 12 marzo 1975 nonché degli importi relativi agli ulteriori 34 punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati con le medesime modalità.

Art. G20 (Indennità di contingenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli accordi interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

Tabella contingenza

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	536,70
1°	533,12
2°A	530,07
2°B	527,39
3°	524,52
4°	522,19
5°	520,40
6°	518,79
7°	516,28
8°	513,95
9°	509,83

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G21

(Indennità di contingenza)

1. Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli Accordi Interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

2. Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

Tabella contingenza

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1°S	536,70
1°	533,12
2°A	530,07
2°B	527,39
3°	524,52

4°	522,19
5°	520,40
6°	518,79
7°	516,28
8°	513,95
9°	509,83

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G21

(Indennità di contingenza)

1. Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli accordi interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

a. Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

Tabella contingenza

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1° S	536,70
1°	533,12
2° A	530,07
2° B	527,39
3°	524,52
4°	522,19
5°	520,40
6°	518,79
7°	516,28
8°	513,95
9°	509,83

Art. G21 (E.d.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nella tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'E.d.r., non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r. Tali importi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo parziale gli importi della tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	59,93
1°	55,12
2°A	51,09
2°B	48,39
3°	45,51
4°	41,85
5°	39,93
6°	38,01
7°	34,93
8°	32,24
9°	27,23

A decorrere dal 1° dicembre 2005, al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'E.d.r. verrà riconosciuto un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di E.d.r.n., non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tale E.d.r.n. sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G22

(E.d.r.)

Nella Tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'E.d.r., non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r. Tali importi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo parziale gli importi della Tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1°S	59,93
1°	55,12
2°A	51,09
2°B	48,39
3°	45,51
4°	41,85
5°	39,93
6°	38,01
7°	34,93
8°	32,24
9°	27,23

A decorrere dal 1° dicembre 2005 al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'E.d.r. verrà riconosciuto un importo di Euro 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di E.d.r.n., non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tale E.d.r.n. sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G22

(E.d.r.)

Nella Tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'E.d.r., non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r. Tali importi vengono riconosciuti al

personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo parziale gli importi della Tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1° S	59,93
1°	55,12
2° A	51,09
2° B	48,39
3°	45,51
4°	41,85
5°	39,93
6°	38,01
7°	34,93
8°	32,24
9°	27,23

A decorrere dal 1° dicembre 2005 al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'E.d.r. verrà riconosciuto un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di E.d.r.n., non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tale E.d.r.n. sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

Art. G22 (Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a euro 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4 delle norme transitorie di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 - ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 - o che matureranno successivamente.

Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1° S	37,29
1°	34,45
2° A	32,18
2° B	30,47
3°	29,33
4°	27,42
5°	26,65
6°	25,31
7°	24,22
8°	22,67
9°	-

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G23

(Aumenti periodici di anzianità)

1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a Euro 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

4. Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1°S	37,29
1°	34,45
2°A	32,18
2°B	30,47
3°	29,33
4°	27,42
5°	26,65
6°	25,31
7°	24,22
8°	22,67
9°	-

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato, in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

5. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

6. Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G23

(Aumenti periodici di anzianità)

1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

4. Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

<i>Livello</i>	<i>Valore in Euro</i>
1° S	37,29
1°	34,45
2° A	32,18
2° B	30,47

3°	29,33
4°	27,42
5°	26,65
6°	25,31
7°	24,22
8°	22,67
9°	-

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato, in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

5. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

6. Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

Art. G23 (Indennità giornaliera)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di euro 2,03 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h 16 e h 24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. G24 (Indennità di turno), la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in euro 3,27.

A far data dal 1° gennaio 2011 tali importi vengono incrementati di € 0,70.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.d.r. di euro 6,19 di cui all'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e all'accordo AIGASA 12 marzo 1975.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G24

(Indennità giornaliera)

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di Euro 2,03 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. G24 (Indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in Euro 3,27.

A far data dal 1° gennaio 2011 tali importi vengono incrementati di Euro 0,70.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.d.r. di Euro 6,19 di cui all'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e all'Accordo AIGASA 12 marzo 1975.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G24

(Indennità giornaliera)

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di € 2,73 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. G25 (Indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,97.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.d.r. di € 6,19 di cui all'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e all'Accordo AIGASA 12 marzo 1975.

Art. G24 (Indennità di turno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h 16 e h 24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di euro 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Nota a verbale

Per le società SEA, Alisud e Aeroporto Friuli-Venezia Giulia S.p.a., l'indennità di cui al presente articolo si intende assorbita nella corrispondente indennità aziendale già in atto.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G25

(Indennità di turno)

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Nota a verbale

Per le Società SEA, Alisud e Aeroporto Friuli-Venezia Giulia S.p.a., l'indennità di cui al presente articolo si intende assorbita nella corrispondente indennità aziendale già in atto.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G25

(Indennità di turno)

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Nota a verbale

Per le Società SEA, Alisud e Aeroporto Friuli-Venezia Giulia S.p.a., l'indennità di cui al presente articolo si intende assorbita nella corrispondente indennità aziendale già in atto.

Art. G25 (Indennità di campo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a km 20 dal centro urbano, euro 0,21 giornaliera;
- ove l'aeroporto disti più di km 20 dal centro urbano, euro 0,26 giornaliera.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G26

(Indennità di campo)

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a Km 20 dal centro urbano, € 0,21 giornaliera;
- ove l'aeroporto disti più di Km 20 dal centro urbano, € 0,26 giornaliera.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G26

(Indennità di campo)

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a Km 20 dal centro urbano, € 0,21 giornaliera;
- ove l'aeroporto disti più di Km 20 dal centro urbano, € 0,26 giornaliera.

Art. G26 (Indennità maneggio denaro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G27

(Indennità maneggio denaro)

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G27

(Indennità maneggio denaro)

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro e/o utilizzo di apparecchi elettronici per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

Detta indennità non è frazionabile a giorno in presenza di mansione prevalente.

Art. G27 (Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. G18 (Retribuzione mensile) viene divisa per 25.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 170.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G28

(Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1) dell'art. G18 (Retribuzione mensile) viene divisa per 26.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 173.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G28

(Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1) dell'art. G19 (Retribuzione mensile) viene divisa per 26.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 173.

Art. G28 (Tredicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni, saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G29

(Tredicesima mensilità)

L'Azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G29

(Tredicesima mensilità)

L'Azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Art. G29 (Quattordicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento, vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G30

(Quattordicesima mensilità)

L'Azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento; vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G30

(Quattordicesima mensilità)

L'Azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento; vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. G30 (Missioni e trasferte)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 8.00, ore 13.00 e ore 20.00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24.00 o rientra dopo la stessa ora.

Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera.

Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta, un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10% della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G31

(Missioni e trasferte)

1) In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08,00, ore 13,00 e ore 20,00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24,00 o rientra dopo la stessa ora.

2) Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera.

Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

3) Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

4) Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10% della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G31

(Missioni e trasferte)

1) In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08,00, ore 13,00 e ore 20,00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24,00 o rientra dopo la stessa ora.

2) Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera. Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

3) Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un anticipo non inferiore al 50% delle spese previste a suo carico salvo strumenti di pagamento alternativi che non comportino costi aggiuntivi per il dipendente.

4) Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10% della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

Art. G31 (Trasferimenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori trasferiti di sede l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- c) una indennità ragguagliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G32

(Trasferimenti)

Ai lavoratori trasferiti di sede l'Azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;

c) una indennità ragguagliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G32

(Trasferimenti)

Ai lavoratori trasferiti di sede l'Azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- c) una indennità ragguagliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia;
- d) un congruo anticipo di non oltre il 50% delle spese di cui ai punti a), b) e c) da sostenere a fronte di preventivi di spesa in linea con i valori di mercato.

Art. G32 (Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei l'azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.

L'azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G33

(Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.

L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G33

(Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.

L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

Art. G33 (Assenze e trattamento di malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

In caso di malattia anche frazionata il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 12 mesi nell'arco del triennio mobile di riferimento ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi complessivi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi complessivi, sempre avuto riguardo allo stesso

periodo; sia per il periodo di comporto che per gli aspetti retributivi non vengono presi in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero ed i periodi di conseguente convalescenza continuativa debitamente certificati, rilasciati dal proprio medico di base. Sono fatte salve eventuali diverse intese a livello locale.

Dal trattamento economico di malattia viene detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che l'hanno determinata, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi raddoppiati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G34

(Assenze e trattamento di malattia)

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.
2. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'Azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione

precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Il lavoratore che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

6. In caso di malattia anche frazionata il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 12 mesi nell'arco del triennio mobile di riferimento ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi complessivi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi complessivi, sempre avuto riguardo allo stesso periodo; sia per il periodo di comparto che per gli aspetti retributivi non vengono presi in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero ed i periodi di conseguente convalescenza continuativa debitamente certificati rilasciati dal proprio medico di base. Sono fatte salve eventuali diverse intese a livello locale.

7. Dal trattamento economico di malattia viene detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

8. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che l'hanno determinata, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'Azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le Parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla

conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi raddoppiati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G34

(Assenze e trattamento di malattia)

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia prima dell'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento, secondo le disposizioni vigenti in azienda per quanto riguarda le modalità di comunicazione.
2. Fatte salve eventuali ulteriori disposizioni aziendali, il lavoratore è tenuto, a richiesta del datore di lavoro, a comunicare il numero di protocollo del certificato. Solo ed esclusivamente nel caso eccezionale in cui il medico non proceda all'invio telematico del certificato, ma rilasci certificazione in forma cartacea, il lavoratore è tenuto a recapitare l'attestato di malattia entro i due giorni successivi alla data di rilascio e della eventuale prosecuzione.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'Azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. Il lavoratore è parimenti tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia.
5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Il lavoratore che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

6. In caso di malattia anche frazionata il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 12 mesi nell'arco del triennio mobile di riferimento ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi complessivi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi complessivi, sempre avuto riguardo allo stesso periodo; sia per il periodo di comparto che per gli aspetti retributivi non vengono presi in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero ed i periodi di conseguente convalescenza continuativa successiva al ricovero ospedaliero debitamente certificati rilasciati dal proprio medico di base.

7. Ferma restando la disciplina legislativa ed amministrativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia a carico degli istituti previdenziali ed assistenziali viene anticipato dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui alle norme vigenti in materia.

8. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'Azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso ad ogni effetto di legge, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi triplicati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

Al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei casi di lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, ovvero che abbiano comportato il riconoscimento di uno status di disabilità, sopravvenuta successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro, certificato dagli enti competenti e pari ad almeno il 60%, su richiesta del lavoratore interessato, l'azienda concederà un'aspettativa non retribuita di 12 mesi, durante la quale il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti

dell'anzianità di servizio. Il periodo di aspettativa dovrà essere richiesto dal lavoratore interessato entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto di lavoro, fatto salvo il congelamento di tutti i termini previsti per il comparto.

Art. G34 (Aspettativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'azienda può essere concesso un periodo di aspettativa.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G35

(Aspettativa)

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'Azienda può essere concesso un periodo di aspettativa. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G35

(Aspettativa)

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'Azienda può essere concesso un periodo di aspettativa, salvi i casi previsti dalla legge.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

Art. G35 (Assicurazione infortuni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G36

(Assicurazione infortuni)

L'Azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le Aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G36

(Assicurazione infortuni)

L'Azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le Aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

Art. G36 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G37

(Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'Azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G37

(Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro incluso quello "in itinere", o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per redigere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'Azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

Il trattamento spettante per l'infortunio professionale è anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio con quanto corrisposto allo stesso titolo dall'INAIL.

Art. G37 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della società, i termini di preavviso devono essere di:

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1°S, 1°, 2°A e 2°B;
- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2, sono ridotti alla metà.

Il preavviso non sarà osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Durante lo svolgimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento la società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

In caso di morte del dipendente agli aventi diritto, a norma dell'[art. 2122](#) cod. civ. compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G38

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due Parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.

2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Società, i termini di preavviso devono essere di:

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1°S, 1°, 2°A e 2°B;
- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

3. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2. sono ridotti alla metà.

4. Il preavviso non sarà osservato quando l'altra Parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

6. Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7. Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la Società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla Società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.

8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

9. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

10. In caso di morte del dipendente agli aventi diritto a norma dell'art. 2122 del codice civile compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G38

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.

2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Società, i termini di preavviso devono essere di:

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1°S, 1°, 2°A e 2°B;
- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

3. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2. sono ridotti alla metà.

4. Il preavviso non sarà osservato quando l'altra Parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

6. Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7. Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la Società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla Società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.

8. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, mentre per le dimissioni è richiesta la trasmissione telematica così come prevista dalla normativa vigente.

9. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

10. In caso di morte del dipendente agli aventi diritto a norma dell'[art. 2122](#) del codice civile compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

Art. G38 (Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1) Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri ed in violazione alle norme di comportamento, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2) I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;

e) licenziamenti per giusta causa.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di gradualità. Qualora, tuttavia, il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi senza tenere conto del principio di gradualità.

3) Richiamo verbale: il richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4) Richiamo scritto, multa o sospensione: essi vengono comminati per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il licenziamento per giusta causa.

5) Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti dell'applicazione dei provvedimenti di cui al punto 4:

a) non osservare l'orario di lavoro;

b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non presentarsi al lavoro o ritardarne l'inizio o anticiparne la cessazione o sospenderlo o protrarlo o abbandonare il posto di lavoro;

c) non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

d) arrecare danno, per negligenza, anche se lieve, alle macchine, agli impianti o ai materiali o omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) costruire o fare costruire oggetti o comunque fare lavori, in luoghi di pertinenza dell'azienda, per conto proprio o di terzi con danno per l'azienda;

f) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

g) commettere atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale ed alla sicurezza delle persone e degli impianti;

h) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda;

i) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo dell'Istituto assicuratore;

l) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio.

6) Licenziamento

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in azienda o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- d) contravvenzione a divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- e) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, protezione macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario del materiale stesso;
- f) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- g) grave insubordinazione verso i superiori o comprovato abuso di potere;
- h) volontario danneggiamento dei mezzi di protezione;
- i) effettuazione di irregolare movimento diretto all'imbarco abusivo di passeggeri, bagagli, merci;
- l) irregolare movimento di merci in uscita con danno anche per l'azienda;
- m) atti qualificati dalla legge come contrabbando, con possibili responsabilità morali ed economiche per l'azienda.

In questi ultimi casi, l'azienda avrà il diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale dei danni patiti, anche per quanto si riferisce ad eventuali pagamenti di diritti doganali o di penalità.

7) Procedure

Il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata, in relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Tutti i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare di cui ai precedenti punti 4 e 6, saranno contestati per iscritto all'interessato, il quale fornirà le proprie giustificazioni immediatamente o al massimo entro 5 giorni.

Sia nella fase di contestazione che in quella di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio rappresentante sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare.

In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento per giusta causa, in attesa della definizione della procedura, sarà sospeso il rapporto di lavoro con l'interessato in via cautelativa.

Agli effetti della recidiva, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari decorso il termine di 2 anni dalla loro applicazione.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G40

(Provvedimenti disciplinari)

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di Comportamento", richiamate dall'art. 36, Parte Generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. G38, Parte Specifica del presente Contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a), b), c).

5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa

rientrano quelle esemplificate ai punti d), e), f), g), h), i). Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione rientrano quelle esemplificate ai punti j), k), l), m), n), o).

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore, ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets, ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;

g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;

h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;

i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;

j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'[art. 5 St. Lav.](#);

k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

- l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
- n) assenza ingiustificata;
- o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
- p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.

7. Licenziamento

7.1. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso.

In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;
- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti;
- h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;
- i) insubordinazione verso i superiori.

7.2. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorquando oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda;
- c) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;
- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri, ecc.);
- i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;
- n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante Sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al Licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G40

(Provvedimenti disciplinari)

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di Comportamento", richiamate dall'art. 36, Parte generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. G39, Parte Specifica del presente contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a), b), c).

5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate ai punti d), e), f), g), h), i). Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione rientrano quelle esemplificate ai punti j), k), l), m), n), o), p).

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore, ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

- f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets, ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;
- g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;
- h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;
- i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
- j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.;
- k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
- n) assenza ingiustificata;
- o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
- p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.

7. Licenziamento

7.1. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;

- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti;
- h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;
- i) insubordinazione verso i superiori.

7.2. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorché oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda;
- c) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;

- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri, ecc.);
- i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;
- n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

Art. G39 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In coerenza con quanto definito nella Parte generale sul tema, l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile del 2% per 12 mensilità annue a carico dell'azienda ed una contribuzione mensile dell'1% per dodici mensilità annue a carico del lavoratore che

aderisce al Fondo, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Nei confronti del personale neo-assunto le aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

N.d.R.:

L'accordo 1° ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. G41

(Welfare)

Le Parti condividono la valenza strategica di una idonea regolamentazione del welfare contrattuale in uno spirito solidaristico e, nel solco di una rinnovata attenzione alle dinamiche sociali con particolare riguardo alla Previdenza Complementare, secondo pilastro del sistema pensionistico, ed alla assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti convengono, inoltre, nell'ambito dell'osservatorio nazionale previsto nella parte generale comune del presente c.c.n.l. di valutare ogni possibile percorso di condivisione che coinvolga le specifiche fonti istitutive affinché i diversi trattamenti sia per la previdenza che per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti ed a livello aziendale/interaziendale di settore possano essere omogeneizzati ed integrati in una logica di inclusività nell'ambito del welfare contrattuale.

Previdenza complementare

In coerenza con quanto definito nella Parte Generale sul tema, il contributo mensile aziendale del 2% per 12 mensilità annue verrà versato da parte del datore di lavoro solo ove il lavoratore aderisca a Prevaer con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici d'anzianità.

Inoltre, per i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbiano mai percepito gli importi risalenti all'ex art. 23, Parte specifica B, c.c.n.l. 13 marzo 1988, ovvero, per il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del verbale di accordo del 1° ottobre 2014, allegato al presente contratto, il fondo Prevaer verrà alimentato a far data dal 1° ottobre 2014 da un contributo datoriale pari al 2,5% per 12 mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità ove il lavoratore aderisca al fondo di previdenza integrativa con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Per il personale assunto a tempo determinato successivamente alla data del presente accordo qualora aderisse al sistema previdenziale Prevaer, si applicherà il contributo aziendale ed individuale di cui al presente articolo una volta superato il periodo di prova.

Nei confronti del personale neo-assunto le Aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno reciprocamente atto che l'assistenza sanitaria integrativa del SSN costituisce uno dei punti qualificanti del nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo.

Infatti, oltre alla definizione di un intervento qualitativo fortemente apprezzabile in termini di welfare contrattuale e di fidelizzazione delle risorse, ad invarianza di erogazione economica il costo complessivo risulta compatibile con le dinamiche di costo delle risorse umane, a beneficio sia dell'azienda che del dipendente.

Le Parti, quindi, hanno inteso valorizzare la stipula del nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo attraverso la futura individuazione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per la sezione gestori.

L'adesione al Fondo di assistenza sanitaria che verrà individuato non è obbligatoria per le aziende presso le quali siano già istituite, a livello aziendale, alla data del presente contratto, forme alternative di assistenza sanitaria integrativa.

Le Aziende aderiranno al Fondo di assistenza sanitaria dal 1° gennaio 2015.

E' obiettivo condiviso tra le Parti l'omogeneizzazione e l'integrazione, in una logica di inclusività, dei diversi trattamenti attualmente previsti per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti ed a livello aziendale. Ciò, anche nell'ottica di delineare percorsi comuni al comparto del Trasporto Aereo al fine di favorire la possibile istituzione di un unico fondo di assistenza sanitaria. In tal senso, le Parti rimandano all'Osservatorio Nazionale previsto nella Parte Generale comune del presente c.c.n.l. la valutazione di ogni possibile evoluzione che coinvolga le fonti istitutive al fine di rendere il sistema maggiormente competitivo.

Il contributo aziendale complessivo minimo pro-capite è pari a Euro 120 annui per tutto il personale assunto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale. Resta inteso che eventuali trattamenti migliorativi potranno essere definiti attraverso la contrattazione di secondo livello.

In conformità alla struttura della assistenza sanitaria integrativa è facoltà del dipendente aderente al fondo aggiungere a proprie spese la copertura per familiari di norma fiscalmente a carico e/o estendere a proprie spese la copertura sanitaria per moduli aggiuntivi, sempre che l'opzione sia esercitata da una o più collettività omogenee di lavoratori individuate dall'Azienda.

Infine, le Parti concordano che in ordine al processo di individuazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa del Trasporto Aereo, dal 1° semestre del 2015 verrà istituita nell'ambito dell'Osservatorio nazionale una commissione formata pariteticamente da 4

Rappresentanti delle OO.SS. e da 4 Rappresentanti delle Associazioni datoriali. La Commissione avrà il compito di individuare, attraverso un'apposita gara e compatibilmente con i costi contrattuali il fondo di assistenza sanitaria che più rispecchia le esigenze del Trasporto Aereo. In ordine alla sezione specifica Gestori aeroportuali, la valutazione circa l'individuazione di un eventuale nuovo fondo di assistenza sanitaria potrà aver luogo durante la vigenza del presente contratto e sarà efficace a far data dal prossimo rinnovo.

Verbale di intesa

Il giorno 1° ottobre 2014 presso la sede di Assaeroporti si sono incontrati le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti e UGL Trasporto Aereo e la delegazione di Assaeroporti:

premessi che:

- Il presente accordo ha efficacia nei confronti delle Aziende aderenti ad Assaeroporti che hanno applicato il c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010, sezione Gestori, o che applichino il nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo, sezione Gestori, che non abbiano già definito, alla data odierna, anche attraverso accordi aziendali con le rispettive OO.SS., la materia relativa all'ex art. 23, parte specifica B del c.c.n.l. 13 marzo 1988 "Fondo di Previdenza" e/ o alla previdenza complementare latamente intesa;
- l'articolo 23 del c.c.n.l. del 13 marzo 1988 "per le Aziende a partecipazione statale di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e per le Aziende di gestione aeroportuale aderenti alla Assaeroporti", prevede l'istituzione di un Fondo di previdenza in favore dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, avente la finalità di agevolare il dipendente per l'eventuale acquisto di un'immobile e/o per integrare il t.f.r.;
- il Fondo, che non divenne mai operativo e che non assunse mai autonomia giuridica e forma associativa, avrebbe dovuto essere alimentato con contributi fissati, per 13 mensilità, nella misura del 5% a carico delle Aziende e del 5% a carico dei dipendenti, da calcolare sullo stipendio di fatto (escluso l'importo corrispondente ai 103 punti della indennità di contingenza e agli ulteriori 34 punti della stessa indennità conglobati nei minimi tabellari mensili);
- a causa del perdurare dello stato di indeterminatezza circa la destinazione dei contributi accantonati nel (non costituito) Fondo di previdenza - in particolare fra destinazione a fini sociali e/ o previdenziali o erogazione in busta paga - con Verbale di Intesa del 19 gennaio 1989 si stabilì di versare la contribuzione su un conto corrente vincolato. Con lo stesso Verbale si convenne altresì di non effettuare, a partire dal 1° gennaio 1989, la trattenuta a carico del lavoratore e di liquidare entro il 28 febbraio 1989 le somme accantonate sino al 31 dicembre 1988;

- stante lo stallo dei lavori della commissione paritetica cui il Verbale d'Intesa del 19 gennaio 1989 aveva affidato il compito di definire gli utilizzi e la destinazione delle somme accantonate e da accantonare, senza che ne potessero derivare nuovi oneri per le aziende né penalizzazioni per i lavoratori, il progetto di trasformazione dell'ex fondo di previdenza non ha mai visto la luce;
- con il c.c.n.l. 16 marzo 1999 ed in base all'accordo istitutivo del 16 maggio 2000, Assaeroporti e le Segreterie Nazionali del trasporto aereo costituirono il fondo Prevaer con la previsione di una contribuzione paritetica, 1% di minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità, tra azienda e lavoratore aderente al fondo; successivamente il contributo aziendale fu innalzato al 2%;
- secondo Assaeroporti tali pattuizioni hanno abrogato, sostituendole, le precedenti pattuizioni sugli istituti relativi alla previdenza complementare facendo venir meno l'obbligo di erogazione datoriale così come previsto e determinato ex art. 23, c.c.n.l. 1988 e sostituendolo integralmente con la sopra citata contribuzione paritetica, ciò nonostante alcune aziende hanno mantenuto l'erogazione del contributo aziendale determinando in tal modo un "uso aziendale" reiterato nel tempo e generalizzato alla categoria dei lavoratori cui si riferisce, sovrapponendo tale erogazione alla originaria previsione collettiva;
- le OO.SS. hanno contestato nel corso degli anni la posizione sopra esplicitata da Assaeroporti;
- i più recenti interventi normativi hanno, da una parte innalzato i requisiti pensionistici e, dall'altra, ribadito la modalità di calcolo contributivo e, pertanto, la previdenza complementare è diventata, sempre di più, uno strumento essenziale di integrazione della futura rendita pensionistica;

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
2. Assaeroporti e le OO.SS., manifestate le opposte posizioni ed avanzate le reciproche richieste al solo dichiarato fine di individuare una soluzione atta ad evitare contenziosi, anche insorgenti, ed interpretazioni difformi ritengono possibile e rispondente al comune interesse addivenire al perfezionamento di un accordo collettivo che individui una soluzione reputata equa al contemperamento degli interessi contrapposti nella materia affrontata;
3. per effetto dell'intervenuta costituzione del fondo Prevaer e della caducazione e superamento dell'"uso aziendale" di miglior favore, che si riferisce a importi attualmente erogati dalle singole aziende a ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, risalenti o in ogni caso connesse all'ex articolo 23, Parte Specifica B, c.c.n.l. 13 marzo 1988, uso che deve considerarsi definitivamente estinto, a far data dalla sottoscrizione del

presente accordo tali erogazioni economiche, negli importi attualmente erogati ancora effettuati dalle singole aziende ed al netto degli aumenti contrattuali previsti dal nuovo c.c.n.l. del trasporto aereo, vengono congelate in cifra ed inserite nella voce retributiva "elemento ex art. 23, c.c.n.l. 1988";

4. entro il 30 giugno 2015, in alternativa a quanto definito al punto precedente, il personale già assunto a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente Accordo e già percipiente le erogazioni economiche risalenti o in ogni caso connesse all'ex art. 23, Parte Specifica B, c.c.n.l. 13 marzo 1988, potrà optare di far confluire l'intero importo di cui al punto 3), ragguagliato a 12 mensilità, comprendendovi il contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro e fermi restando i limiti di deducibilità di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 252/2005, direttamente nel fondo di previdenza complementare Prevaer o, in caso di accordi specifici, in altro fondo aziendale esistente in azienda;

5. per il personale già assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbia mai percepito importi risalenti all'ex art. 23, ovvero per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato successivamente alla stipula del presente accordo, si darà luogo unicamente all'incremento di 0,5 punti percentuali del contributo datoriale previsto all'art. G40 Welfare del nuovo c.c.n.l. del Trasporto Aereo qualora avesse aderito o aderisse al fondo Prevaer;

6. in ordine al personale già assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbia mai percepito importi risalenti all'ex art. 23, ovvero per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato successivamente alla stipula del presente accordo si darà luogo unicamente all'incremento del contributo datoriale, qualora previsto, di 0,5 punti percentuali laddove il dipendente aderisca o avesse aderito ad altro fondo previdenziale aziendaliamente definito;

7. resta inteso che le Parti, in qualità di fonti istitutive, favoriranno in ogni modo l'adesione dei dipendenti al fondo Prevaer;

8. le Parti concordano che l'importo di cui al precedente punto 3) non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale e l'ammontare è definito in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, incluso il trattamento di fine rapporto;

Con il presente accordo le Parti hanno inteso definire compiutamente la materia dell'ex art. 23 facendola confluire definitivamente nell'alveo originario della previdenza e definendo nel complesso un trattamento di miglior favore per tutti i dipendenti.

N.d.R.:

L'accordo 17 gennaio 2020 prevede quanto segue:

Art. G41

(Welfare)

Le parti condividono la valenza strategica di una idonea regolamentazione del welfare contrattuale in uno spirito solidaristico e, nel solco di una rinnovata attenzione alle dinamiche sociali in particolare, con riguardo alla Previdenza complementare, secondo pilastro del sistema pensionistico, ed alla assistenza sanitaria integrativa.

Le parti convengono, inoltre, nell'ambito dell'osservatorio nazionale previsto nella parte generale comune del presente c.c.n.l. di valutare ogni possibile percorso di condivisione che coinvolga le specifiche fonti istitutive affinché i diversi trattamenti sia per la previdenza che per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti ed a livello aziendale/interaziendale di settore possano essere omogeneizzati ed integrati in una logica di inclusività nell'ambito del welfare contrattuale.

Le parti sostengono altresì lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali etici e ambientali nella propria attività e nei rapporti interni ed esterni, con la consapevolezza che il benessere dei lavoratori passa anche per la promozione di iniziative aziendali rivolte al benessere delle persone, alla tutela dell'ambiente e del contesto in cui operano.

A tal proposito, le parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili, valutano l'opportunità di promuovere specifiche intese e buone prassi a livello aziendale nei seguenti ambiti:

- Bilanciamento delle esigenze di lavoro con quelle personali;
- Attenzione all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili;
- Diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge a salvaguardia e tutela dell'ambiente;
- Realizzazione di strategie ambientali basate sulla prevenzione, coniugando la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo dell'innovazione, la competitività delle imprese.

Art. G42

(Previdenza complementare)

Nei confronti del personale neo-assunto le Aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

Allegati alla Sezione gestioni aeroportuali

Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 - Procedura ex art. 14, D.Lgs. n. 18/1999

In data 16 aprile 1999

Tra

Assaeroporti

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Le parti, preso atto dell'evoluzione del quadro normativo relativo al processo di liberalizzazione delle categorie di attività dei servizi aeroportuali di assistenza a terra e, quindi, al passaggio da un regime di sostanziale monopolio al libero mercato, ed, in particolare, del decreto legislativo n. 18/1999, concordano, con l'obiettivo della salvaguardia occupazionale, di definire, in occasione dei passaggi di traffico e/o attività, i criteri e le modalità per l'individuazione del personale interessato al trasferimento dal precedente gestore del servizio al soggetto subentrante, sia esso vettore, terzo "handler" o gestore aeroportuale, così come stabilito dall'art. 14 del decreto legislativo n. 18/1999, che così recita:

Art. 14

(Protezione sociale)

Nel garantire il libero accesso al mercato dei servizi di assistenza a terra, nei trenta mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto si deve salvaguardare il mantenimento dei livelli di occupazione e della continuità del rapporto di lavoro del personale dipendente dal precedente gestore.

Salva restando l'ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernente una o più categorie di servizi di assistenza a terra di cui agli Allegati A e B, comporta il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, dal precedente gestore del servizio stesso al soggetto subentrante, in misura proporzionale alla quota di traffico o di attività acquisita da quest'ultimo.

Per quanto concerne l'individuazione nominativa del personale si dovrà procedere, salvo diverse intese già operanti a livello aziendale, nel rispetto dei requisiti professionali, secondo l'articolazione delle figure professionali individuate come sopra.

Per le specifiche figure professionali si procederà suddividendo il personale interessato in forza al gestore del servizio in 3 fasce di età:

- 1ª fascia: fino a 35 anni;
- 2ª fascia: da 36 a 50 anni;
- 3ª fascia: oltre 50 anni.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia di età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

L'azienda interessata al trasferimento del personale comunicherà alla R.S.U., ove costituita o alla R.S.A. delle OO.SS.LL. stipulanti, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, almeno 25 giorni prima della data del suddetto trasferimento, quanto previsto relativamente alla problematica inerente al personale.

Entro 10 giorni dalla comunicazione di cui sopra, l'azienda comunicherà alle citate strutture sindacali aziendali e regionali/territoriali le liste del personale interessato al trasferimento.

Entro i successivi 5 giorni, le citate strutture sindacali aziendali e regionali/territoriali verificheranno la corretta attuazione dei criteri di cui sopra utilizzati per la compilazione delle liste.

Trascorsi 20 giorni dalla comunicazione iniziale, la presente procedura si considererà esaurita.

L'azienda provvederà a comunicare il trasferimento al lavoratore interessato almeno 3 giorni prima dell'avvenimento, formalizzando altresì i conseguenti adempimenti.

Allegato e successive intese ex art. 23, c.c.n.l.

1988 Fondo di previdenza

1) In favore dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - impiegati e operai - è costituito un Fondo di previdenza da liquidare alla cessazione del rapporto di lavoro.

2) I contributi al Fondo di previdenza sono fissati, per 13 mensilità, nella misura paritetica del 5% a carico dell'azienda e del 5% a carico del dipendente, da calcolare sullo stipendio di fatto.

3) Tanto le quote a carico dell'azienda, quanto quelle a carico del dipendente devono essere versate mensilmente in un libretto bancario a risparmio vincolato e intestato al beneficiario, presso un istituto di credito di diritto pubblico o banca di interesse nazionale.

4) L'impiego del Fondo di previdenza è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

a) il Fondo di previdenza accantonato a nome del dipendente può essere messo a disposizione dell'interessato sia per l'acquisto di un appartamento sul mercato edilizio che per la partecipazione ad una cooperativa costituita per la costruzione di abitazioni economiche a

norma delle leggi vigenti, sia per un qualsiasi altro investimento immobiliare;

b) in tutti i casi l'interessato deve avanzare regolare domanda alla società per la liberazione del Fondo accantonato e fornire tutte le indicazioni e documentazioni atte ad illustrare la soluzione proposta;

c) la somma accantonata sul Fondo di previdenza viene consegnata all'interessato quando questi fornisca: in caso di acquisto diretto dell'appartamento o di un altro bene immobile, l'atto di compromesso; in caso di costruzione da parte di una cooperativa, copia dell'atto costitutivo (o di altra delibera che ne attesti l'iscrizione) e della lettera con la quale l'istituto finanziatore comunica alla cooperativa stessa l'avvenuta concessione del finanziamento a norma delle leggi vigenti, nonché per il caso di rifacimento, restauro e/o manutenzione straordinaria dell'abitazione del dipendente, copia della relativa documentazione di spesa;

d) entro il più breve tempo possibile, e comunque non oltre tre mesi dalla data di consegna del Fondo di previdenza, il dipendente deve documentare alla società l'effettivo ed integrale impiego della somma liberata per la destinazione predisposta.

5) Il dipendente ammesso all'utilizzazione del Fondo di previdenza per i fini di cui alla precedente lett. a) avrà la facoltà di utilizzare fino alla concorrenza i contributi successivi per l'estinzione totale o parziale delle rate di ammortamento dell'eventuale mutuo o debito residuo il quale dovrà essere peraltro regolarmente documentato.

Lo svincolo dei contributi accantonati avrà luogo di semestre in semestre al 30 giugno ed al 31 dicembre.

6) Il dipendente il quale distraiga in tutto od in parte la somma concessa sul Fondo di previdenza dalla destinazione per la quale è avvenuta la liberazione, viene considerato responsabile di una grave mancanza disciplinare e pertanto punito con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per la durata di 10 giorni; la società deve inoltre ricostituire il Fondo di previdenza del dipendente effettuando, sulla retribuzione di questi, trattenute mensili in misura pari al 20% della retribuzione stessa.

Le disposizioni di cui al comma precedente sono applicate anche al dipendente il quale ceda la sua quota di partecipazione alla cooperativa o la prenotazione effettuata, ovvero trasferisca ad altri la proprietà o il godimento dell'appartamento o dell'immobile acquistato o da acquistare.

La sanzione disciplinare non è applicata nel caso in cui il dipendente provveda spontaneamente ed immediatamente alla ricostituzione del Fondo di previdenza.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che i contributi percentuali relativi al Fondo di previdenza non saranno computati sull'importo corrispondente ai 103 punti della indennità di contingenza e agli ulteriori 34 punti della stessa indennità conglobati nei minimi tabellari mensili.

Disposizioni transitorie

1) Per le aziende di gestione aeroportuale rappresentate dall'Assaeroporti, la misura paritetica del 5%, indicata al punto 2 del presente articolo si intende riferita alla data del 1° gennaio 1986. Fermi restando la base di calcolo ed il numero di mensilità di cui al predetto punto 2, i contributi a carico dell'azienda e del dipendente sono fissati nella misura del 3% fino al 31 gennaio 1984 e nella misura del 4% a partire dal 1° gennaio 1985.

2) Quanto previsto al punto 2 del presente articolo non trova applicazione per la società Aeroporti di Roma, per la quale continuano a valere le misure percentuali - a carico dell'azienda e a carico del dipendente - in vigore al 30 settembre 1981, da calcolarsi, per 12 mensilità, sugli elementi della retribuzione aziendalemente considerati alla data predetta.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di istituire subito una Commissione paritetica che concordi la trasformazione del Fondo entro il 31 dicembre 1984 definendo gli utilizzi e la destinazione delle somme accantonate e da accantonare, senza che ne derivino nuovi oneri per le aziende né penalizzazioni per i lavoratori; ciò in conseguenza ed applicazione delle norme di cui alla legge n. 297/1982.

In relazione a quanto precede, restano fermi gli impieghi aziendalemente in atto alla data di stipulazione del presente contratto dei contributi per il Fondo di previdenza.

Ex Allegato 4

In attuazione di quanto previsto dalla dichiarazione a verbale all'art. 43, Parte specifica trasporto aereo e all'art. 23, Parte specifica aeroportuali, viene costituita una Commissione paritetica (9 componenti designati da parte datoriale e 9 da parte sindacale) che terminerà i suoi lavori entro il 31 agosto 1998.

Verbale d'intesa

Le parti, in relazione a quanto stabilito dall'ex Allegato 4, del c.c.n.l. 13 marzo 1988, per i dipendenti del trasporto aereo e assistenza aeroportuale, hanno determinato quanto segue per le aziende aderenti a Assaeroporti:

- nel contesto del processo di trasformazione del Fondo di previdenza attraverso il superamento della disciplina di cui all'ex art. 23, viene costituita una Commissione tecnica per esaminare la soluzione di maggiore convenienza per i lavoratori tra la destinazione a fini sociali e/o previdenziali o la erogazione in busta paga dei contributi aziendali a partire dal 1° gennaio 1989, nello spirito e nella lettera delle intese precedenti di cui alla dichiarazione a verbale agli articoli sopra menzionati.

Detta Commissione dovrà consegnare alle parti il progetto conclusivo dei lavori entro il 15 marzo 1989.

In attesa delle determinazioni di cui sopra le aziende accantoneranno la parte di contribuzione di loro competenza in un conto corrente vincolato e fruttifero.

Resta inteso che dal 1° gennaio 1989, non verrà più effettuata la trattenuta del contributo a carico dei lavoratori.

Le somme accantonate fino al 31 dicembre 1988, saranno liquidate ai lavoratori entro il 28 febbraio 1989.

Addì, 11 luglio 2001 in Roma

Tra

Assaeroporti

Assaereo

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Le parti si danno atto che le maggiorazioni retributive di cui all'art. 3, comma 6 - Parte specifica B - del c.c.n.l. 13 giugno 1992, sono state dall'origine, per espressa volontà delle parti, determinate comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Ciò anche ai fini di cui all'art. 3 - comma 1 - del D.L. 14 giugno 1996, n. 318 convertito, con modificazioni, nella L. 29 luglio 1996, n. 402. Inoltre, ai sensi dell'art. 2120 - comma 2 - del codice civile, le stesse non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

Capo VIII HANDLERS

Art. H1 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione. La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1°S e 1°;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2°A, 2°B, 3°, 4°, 5° e 6°;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7°, 8° e 9°.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H1

(Periodo di prova)

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione.

La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1°S e 1°;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2°A, 2°B, 3°, 4°, 5° e 6°;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7°, 8° e 9°.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato, con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

Art. H2 (Inquadramento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

- livello 1°S;
- livello 1°;
- livello 2°A;
- livello 2°B;
- livello 3°;
- livello 4°;
- livello 5°;
- livello 6°;
- livello 7°;
- livello 8°;
- livello 9°.

I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1°S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che - svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali - effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1°

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo scalo di servizio Fiumicino;
- capo scalo Linate - Palermo - Catania - Napoli - Alghero - Cagliari - Bari.

Livello 2°A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo scalo di servizio Linate;
- auditor;
- capo area in turno;
- capo sezione attività amministrative;
- capo sezione attività di addestramento;
- capo sezione attività di gestione;
- capo sezione attività di programmazione;
- capo settore aree amministrative/gestionali;
- capo settore aree operative;
- capo settore aree tecniche;
- tecnico controllo voli;
- responsabile di servizio;
- Ciampino;
- (1) - sistemista;
- capo scalo periferia Italia.

Livello 2°B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo sezione attività contabili;
- capo nucleo attività operativa;
- (2) - assistente auditor;
- (2) - analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico;
- analista-programmatore sistemi informativi;
- capo nucleo magazzini;
- capo scalo di servizio periferia Italia;
- capo sezione registrazione dati centro elettronico;
- capo turno operativo centro elettronico;
- (3) - adt., analisi/programmazione sistemi;

- responsabile in turno aree operative;
- responsabile in turno aree amministrative/gestionali;
- capo gruppo aree operative/amministrative/gestionali/commerciali/tecniche.

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (4) - adt. programmazione/acquisti;
- (4) - adt. gestione/controllo sistemi informativi;
- (4) - adt. tariffe;
- (4) - adt. relazioni clientela;
- (4) - flight dispatcher;
- (4) - istruttore;
- (4) - adt ufficio tecnico e controllo;
- (4) - adt. elaborazione documenti tecnici;
- (4) - adt. elaborazione norme tecniche;
- (4) - adt. attività amministrative/finanziarie;
- (4) - adt. attività di gestione;
- (4) - adt. attività di analisi e/o elaborazione;
- (4) - adt. attività di produzione;
- (5) - programmatore elettronico.

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli addetti di scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. di scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo reparto assistenza aeroportuale;
- capo squadra operai specializzati;
- (8) - adt. controllo rendicontazione dati traffico;
- (8) - adt. attività di valorizzazione dati traffico;
- (8) - adt. attività contabili;
- (8) - operatore di centro elettronico;
- (8) - adt. amministrazione del personale;
- (8) - adt. di scalo;
- (8) - adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento;
- (8) - adt. biglietteria e/o vendite telefoniche;
- (8) - segretaria;
- (8) - adt. centro posta;
- (8) - adt. attività di documentazione amministrativa;
- (8) - archivista di archivio generale;
- (8) - adt. gestione scorte;
- (8) - adt. gestioni varie;

(8) - adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali;

(8) - adt. collegamento elaborazione dati;

(8) - adt. normalizzazione e codifica materiali;

(8) - adt. fatturazione ed esazione Ciampino;

(8) - adt. ricezione materiali;

(8) - adt. approvvigionamenti.

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;

- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;

- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo squadra operante in un'unica area aeroportuale;

(9) - adt. input/output;

(10) - adt. di segreteria/pratiche d'ufficio/dattilografia;

(11) - operatore di linea aeroportuale;

(9) - operatore mezzi complessi [(*)];

(9) - trattorista addetto al solo traino aeromobile [(°)];

(9) - operaio specializzato merci/adt. gruppi cargo.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;

- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione teorico-pratica, eseguono a regola d'arte tutti i lavori affidatigli, in linea di massima più strettamente inerenti l'attività aeronautica;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;
- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sotto bordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (13) - centralinista con lingue estere;
- (14) - adt. registrazione dati;
- (15) - dattilografa;
- (13) - adt. posta;
- (13) - adt. documentazione;
- (13) - adt. verifica documenti e codifica;
- (14) - receptionist;
- (16) - adt. allestimento e distribuzione pubblicazioni;
- (17) - distributore di magazzino;
- (17) - adt. operazioni di scalo merci e posta;
- (17) - operatore unico aeroportuale;
- (17) - magazziniere;
- (17) - adt. toilette aeromobile;
- (16) - adt. documentazione di bordo;
- (13) - adt. attività di archiviazione;
- (13) - adt. rilevazione presenze personale;
- (17) - operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali.

Note a verbale

1.a) L'istituzione della figura dell'operatore unico aeroportuale ricomponete le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di operatore unico aeroportuale sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2) In relazione a quanto stabilito alla precedente nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;
- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

(19) - adt. prelievo e smistamento posta;

(19) - fattorino autista;

(20) - centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera;

(18) - adt. forcelle;

(18) - adt. pulizia aeromobili;

(18) - adt. movimento merci e posta.

Livello 8°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (21) - adt. carico/scarico banchina;
- (21) - aiuto generico;
- (21) - pulitore;
- (21) - adt. pulizia toilette;
- (21) - adt. macchina fotocopie e ciclostile.

Livello 9°

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

(22) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 2°B-2°A. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 2°B, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°A.

(23) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2°B.

(24) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°B.

(25) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(26) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(27) (Omissis).

(7) (Omissis).

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4°.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5°.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5°.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7° e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6°; l'attribuzione del livello 5°, come operaio specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6°.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

(12) (Omissis).

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6°.

(15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6°.

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6°.

(18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9°-8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8°, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7°.

(21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9°-8°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8°.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati moltiplicandoli per il coefficiente convenzionale pari a 1,5.

In relazione alle posizioni di lavoro impiegatizio per le quali sia previsto il 1° addetto, l'inquadramento contrattuale dello stesso sarà superiore di un livello a quello di dette posizioni.

Tale livello superiore sarà attribuito al 1° addetto dopo un anno, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del relativo servizio.

I capi squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

La specificazione e di 1° e di 2° apposta a talune esemplificazioni indica che le relative posizioni di lavoro sono riconducibili, in base alle varie declaratorie, a livelli differenti di inquadramento indipendentemente dalla denominazione adottata.

Pertanto il corrispondente inquadramento viene riferito esclusivamente al contenuto effettivo delle mansioni ed al grado di autonomia con cui vengono assolte.

a) Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b) Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4, si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

L'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al

periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7° o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H2

(Inquadramento)

1. Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

- livello 1°S;
- livello 1°;
- livello 2°A;
- livello 2°B;
- livello 3°;
- livello 4°;
- livello 5°;
- livello 6°;
- livello 7°;

- livello 8°;
- livello 9°.

2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

3. La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

4. Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1°S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che - svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali - effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1°

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo scalo di servizio Fiumicino;
- capo scalo Linate - Palermo - Catania - Napoli - Alghero - Cagliari - Bari.

Livello 2°A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo scalo di servizio Linate;
- auditor;
- capo area in turno;
- capo sezione attività amministrative;
- capo sezione attività di addestramento;
- capo sezione attività di gestione;
- capo sezione attività di programmazione;
- capo settore aree amministrative/gestionali;
- capo settore aree operative;
- capo settore aree tecniche;
- tecnico controllo voli;
- responsabile di servizio Ciampino;
- capo scalo periferia Italia;

(1) - sistemista.

Livello 2° B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- capo sezione attività contabili;
- capo nucleo attività operativa;

(2) - assistente auditor;

(2) - analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico;

- analista-programmatore sistemi informativi;

- capo nucleo magazzini;
- capo scalo di servizio periferia Italia;
- capo sezione registrazione dati centro elettronico;
- capo turno operativo centro elettronico;
- (3) - adt., analisi/programmazione sistemi;
- (3) - responsabile in turno aree operative;
- (3) - responsabile in turno aree amministrative/gestionali;
- (3) - capo gruppo aree operative/amministrative/gestionali/commerciali/tecniche.

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (4) - adt. programmazione/acquisti;
- (4) - adt. gestione/controllo sistemi informativi;
- (4) - adt. tariffe;
- (4) - adt. relazioni clientela;
- (4) - flight dispatcher;
- (4) - istruttore;
- (4) - adt ufficio tecnico e controllo;
- (4) - adt. elaborazione documenti tecnici;
- (4) - adt. elaborazione norme tecniche;
- (4) - adt. attività amministrative/finanziarie;
- (4) - adt. attività di gestione;
- (4) - adt. attività di analisi e/o elaborazione;
- (4) - adt. attività di produzione;
- (5) - programmatore elettronico.

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli addetti di scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3° avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. di scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente - acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5 - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (8) - capo reparto assistenza aeroportuale;
- (8) - capo squadra operai specializzati;
- (8) - adt. controllo rendicontazione dati traffico;
- (8) - adt. attività di valorizzazione dati traffico;
- (8) - adt. attività contabili;
- (8) - operatore di centro elettronico;
- (8) - adt. amministrazione del personale;
- (8) - adt. di scalo;
- (8) - adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento;
- (8) - adt. biglietteria e/o vendite telefoniche;

- (8) - segretaria;
- (8) - adt. centro posta;
- (8) - adt. attività di documentazione amministrativa;
- (8) - archivista di archivio generale;
- (8) - adt. gestione scorte;
- (8) - adt. gestioni varie;
- (8) - adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali;
- (8) - adt. collegamento elaborazione dati;
- (8) - adt. normalizzazione e codifica materiali;
- (8) - adt. fatturazione ed esazione Ciampino;
- (8) - adt. ricezione materiali;
- (8) - adt. approvvigionamenti.

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (9) - adt. input/output;
- (9) - operatore mezzi complessi (*);
- (9) - trattorista addetto al solo traino aeromobile (°);
- (9) - operaio specializzato merci/adt. gruppi cargo;
- (10) - Adt. di segreteria/pratiche d'ufficio/dattilografia;
- (11) - Operatore di linea aeroportuale;

(11) - Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale.

(*) A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: catering truck, autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco: per mezzi speciali si intendono: trattori, transporters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

(°) I criteri e le modalità di utilizzo del personale interessato comportano, in ogni caso, anche l'espletamento di tutti i compiti complementari alla specifica prestazione lavorativa. Al riguardo, a titolo esemplificativo, si fa riferimento alla situazione in atto.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione teorico-pratica, eseguono a regola d'arte tutti i lavori affidatigli, in linea di massima più strettamente inerenti l'attività aeronautica;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;
- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sotto bordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

(13) - centralinista con lingue estere;

(14) - adt. registrazione dati;

(15) - dattilografa;

(13) - adt. posta;

(13) - adt. documentazione;

(13) - adt. verifica documenti e codifica;

- (14) - receptionist;
- (16) - adt. allestimento e distribuzione pubblicazioni;
- (17) - distributore di magazzino;
- (17) - adt. operazioni di scalo merci e posta;
- (17) - operatore unico aeroportuale;
- (17) - magazziniere;
- (17) - adt. toilette aeromobile;
- (16) - adt. documentazione di bordo;
- (13) - adt. attività di archiviazione;
- (13) - adt. rilevazione presenze personale;
- (17) - operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali.

Note a verbale

1.a) L'istituzione della figura dell'operatore unico aeroportuale ricomponi le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di operatore unico aeroportuale sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2) In relazione a quanto stabilito alla precedente nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;
- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

(19) - adt. prelievo e smistamento posta;

(19) - fattorino autista;

(20) - centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera;

(18) - adt. forcelle;

(18) - adt. pulizia aeromobili;

(18) - adt. movimento merci e posta.

Livello 8°

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

(21) - adt. carico/scarico banchina;

(21) - aiuto generico;

(21) - pulitore;

(21) - adt. pulizia toilette;

(21) - adt. macchina fotocopie e ciclostile.

Livello 9°

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

5. Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

(1) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 2°B-2°A. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 2°B, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°A.

(2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2°B.

(3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3°-2°B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2°B.

(4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5°-4°-3°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3°.

(6) (Omissis).

(7) (Omissis).

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4°.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5°.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6°-5°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5°.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7° e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6°; l'attribuzione del livello 5°, come operaio specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6°.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

(12) (Omissis).

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6°.

(15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6°.

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6°.

(17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8°-7°-6°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7°, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6°.

(18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9°-8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8°, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7°.

(20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8°-7°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8°, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7°.

(21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9°-8°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9° per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8°.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati moltiplicandoli per il coefficiente convenzionale pari a 1,5.

6. In relazione alle posizioni di lavoro impiegatizio per le quali sia previsto il 1° addetto, l'inquadramento contrattuale dello stesso sarà superiore di un livello a quello di dette posizioni.

Tale livello superiore sarà attribuito al 1° addetto dopo un anno, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del relativo servizio.

7. I capi squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

8. La specificazione e di 1° e di 2° apposta a talune esemplificazioni indica che le relative posizioni di lavoro sono riconducibili, in base alle varie declaratorie, a livelli differenti di inquadramento indipendentemente dalla denominazione adottata.

Pertanto il corrispondente inquadramento viene riferito esclusivamente al contenuto effettivo delle mansioni ed al grado di autonomia con cui vengono assolte.

9.a) Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative

mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b) Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4, si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

10. Così come previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

11. Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7° o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

12. Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

13. Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

Note:

[(*)] A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: catering truck, autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco: per mezzi speciali si intendono: trattori, transporters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

[(°)] I criteri e le modalità di utilizzo del personale interessato comportano, in ogni caso, anche l'espletamento di tutti i compiti complementari alla specifica prestazione lavorativa. Al riguardo, a titolo esemplificativo, si fa riferimento alla situazione in atto.

Art. H3 (Quadri)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1°S e 1° che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alla responsabilità affidate.

5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri previa specifica autorizzazione aziendale la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H3

(Quadri)

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1°S e 1° che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alla responsabilità affidate.

5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri previa specifica autorizzazione aziendale la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

Art. H4 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di attività aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro, di cui al par. C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di:

- 37 ore e 30 minuti per i lavoratori operanti in turni avvicendati nelle 24 ore o nelle 16 ore;
- 38 ore per il restante personale;

distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3, par. C) del presente articolo.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

Premesso che il personale che svolge attività di Handling rientra tra quello di cui all'art. 16, lett. n) di cui al D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni con riferimento alle previsioni del suddetto D.Lgs. ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4, dell'art. 17 del citato decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

Le ore richieste e prestate oltre le 40 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1) a fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui al punto 2, lett. B) del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore;

2) considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al par. B), punto 1, del presente articolo entro il

limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. H10 (lavoro straordinario, festivo e notturno lett. a) e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. H14 (retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro;

3) le parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisca fattore rilevante per le aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento ai punti 1, lett. B) e 1-2, lett. C), attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

L'attivazione del lavoro di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assohandlers, in assistenza dell'azienda interessata, e dalle Federazioni nazionali firmatarie del presente c.c.n.l., in assistenza delle rispettive rappresentanze locali interessate.

Ulteriori istituti:

4) articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.;

5) tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative;

6) possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lett. C), punti 4, 5, e 6 trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3, dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta

Le parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lett. C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H4

(Orario di lavoro)

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di attività aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro, di cui al par. C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) In attuazione del combinato disposto dell'ultimo capoverso dell'art. H12 e del seguente paragrafo C1, a far data dal 1° gennaio 2016 saranno assegnate 4 giornate di permessi retribuiti da usufruirsi anche ad ore.

Tali giornate, c.d. ROL e/o permessi retribuiti, vanno godute entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano di fruizione stabilito dall'azienda, anche tenuto conto di eventuali richieste del lavoratore. Solo oltre tale termine, ove non assegnate, saranno retribuite - se non compensate dall'azienda - con le modalità descritte al primo paragrafo del presente documento.

C) Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di:

- 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori.

Tale orario potrà essere distribuito su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3, par. D) del presente articolo.

L'orario di lavoro annuo come incrementato viene così articolato:

a) durata della programmazione ordinaria settimanale 37 ore e 30 minuti;

b) 24 ore ordinarie incrementali annue che pertanto non danno luogo a nessuna variabile/riflesso di natura retributiva potranno essere programmate per ragioni di servizio, nella turnazione settimanale, in corrispondenza del giorno feriale settimanale non lavorativo (FNL) o con incremento giornaliero delle previste 37 ore e 30 minuti settimanali, nonché in assorbimento di eventuali riposi derivanti da riduzione orario di lavoro (c.d. ROL e/o permessi retribuiti).

Tali ore incrementali di produttività andranno utilizzate con i seguenti limiti:

- non più di 8 ore complessive nel mese;

- non più di 2 ore al giorno, fatto salvo quanto previsto al punto b) in tema di riposi/permessi.

c) Le rimanenti ore incrementali non saranno oggetto di utilizzo produttivo nella turnazione ma considerate solo convenzionalmente per la parametrizzazione ed il calcolo di ogni istituto contrattuale.

In coerenza all'assetto contrattuale vigente quanto previsto dal presente articolo è da intendersi riproporzionato per il personale a tempo parziale. Per tale personale l'orario supplementare è quello svolto fino a concorrenza di quello ordinario di cui sopra.

Con specifico riguardo al riproporzionamento di cui al capoverso precedente le parti convengono che al personale a tempo parziale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, sarà data la possibilità di scelta tra l'incremento dell'orario di lavoro

sulla base degli schemi di turnazione predisposti dall'azienda e secondo le modalità di cui alla lettera C), del punto 1 del medesimo articolo H4 o la rideterminazione della retribuzione mensile derivante dalle disposizioni del nuovo c.c.n.l. in materia di orario di lavoro. Tale scelta dovrà essere effettuata entro il mese di gennaio 2016.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

2. L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

4. Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

5. Premesso che il personale che svolge attività di Handling rientra tra quello di cui all'art. 16, lettera "n" di cui al D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni con riferimento alle previsioni del suddetto D.Lgs. ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4 dell'art. 17 del citato decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

6. La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali. Le ore richieste e prestate oltre le 40 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

D) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1) a fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui al punto 2, lett. C) del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore;

2) considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al par. C), punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. H10 (lavoro straordinario, festivo e notturno lett. a) e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. H14 (retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro;

3) le parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità, ad eccezione di quanto previsto al par. C), punto 1 che si ritiene immediatamente esigibile, costituisce fattore rilevante per le aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento ai punti 1-2, lett. D), attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

L'attivazione del lavoro di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assohandlers, in assistenza dell'azienda interessata, e dalle Federazioni nazionali firmatarie del presente c.c.n.l., in assistenza delle rispettive rappresentanze locali interessate.

Ulteriori istituti:

4) articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.;

5) tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative;

6) possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lett. D), punti 4, 5, trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3, dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta

Le parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lett. D) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Art. H5 (Modalità applicative mercato del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 29 Parte generale (contratto a tempo determinato) e H8 (contratto di somministrazione a tempo determinato), le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 16% e il 21% della forza lavoro a tempo indeterminato rispettivamente negli aeroporti con traffico superiore e inferiore ai (2.000.000) di passeggeri.

Una volta l'anno l'azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogo informativa a livello nazionale.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H5

(Modalità applicative mercato del lavoro)

Una volta l'anno l'azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogo informativa a livello nazionale.

Art. H6 (Modalità applicative contratto a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale: la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 45% del personale a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda.

In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni. In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

Fatte salve le condizioni di miglior favore già definite a livello aziendale, il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le R.S.U./R.S.A.

Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per una sola volta di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24) compatibilmente con le esigenze aziendali. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- motivi personali.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti

retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 cod. civ., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

In riferimento alle clausole di cui al punto 6, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H6

(Modalità applicative contratto a tempo parziale)

1. Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale: la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non inferiore alle 20 ore;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 55% del personale a tempo pieno, da calcolarsi su base regionale, con riferimento alla singola azienda. Non rientra in tale computo, il personale a tempo parziale assunto a seguito di clausola sociale ed il personale che abbia fatto richiesta volontaria di passaggio a part-time.

2. Ai sensi dell'articolo 8, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tale clausola di precedenza non ha valenza rispetto ai lavoratori assunti in applicazione dell'art. 25 - Parte generale (Clausola sociale) e l'art. H37 - Parte specifica (Handlers).

In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

3. Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

4. Il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le R.S.U./R.S.A.

5. Il dipendente a tempo pieno, salvo le specifiche previsioni di cui all'art. 8, commi 3, 4, 5 e 7 del D.Lgs. n. 81/2015, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per una sola volta di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24) compatibilmente con le esigenze aziendali. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Inoltre le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione.

6. Ai sensi dell'art. 6, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi

indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'[art. 2120](#), comma 2 cod. civ., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'[art. 6](#), comma 4, [D.Lgs. n. 81/2015](#).

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'[art. 8](#), commi 3, 4 e 5, [D.Lgs. n. 81/2015](#), ovvero in quelle di cui all'[articolo 10](#), comma 1 della [legge n. 300/1970](#) è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. H7 (Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurale aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive o organizzative.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'azienda informerà preventivamente la R.S.U. sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

Annualmente, con le modalità di cui all'art. 27, Parte generale (mercato del lavoro), anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui aderisce o conferisce mandato, l'azienda fornirà alla R.S.U., il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H7

(Modalità applicative contratti di somministrazione a tempo determinato)

Si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurali aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive o organizzative.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata previa intese a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'azienda informerà preventivamente la R.S.U. ove costituita o le R.S.A., sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

Le comunicazioni per l'utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato avverranno nel rispetto dell'articolo 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. Inoltre potranno fruire, secondo la disciplina in essere, del servizio mensa/trasporto, ove esistenti.

Art. H8 (Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono che la particolare tipologia del trasporto aereo debba essere ulteriormente enfatizzata al fine di rimarcare che compito precipuo delle parti è quello di ricercare il giusto equilibrio tra rafforzamento della capacità competitiva delle aziende e valorizzazione del contributo delle risorse umane, soprattutto in presenza del vasto ventaglio di strumentazione flessibile varato dal legislatore e accolto nel presente c.c.n.l.

In particolare, le parti ribadiscono che le costanti fluttuazioni del settore rendono legittima e concretamente attuabile l'adozione di una pluralità di rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti contraenti, al fine di coniugare dette fluttuazioni con l'attivazione di un processo di arricchimento delle professionalità che si vengono a realizzare.

In ragione di quanto sopra le parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. H2 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro (ex D.Lgs. n. 368/2001 ovvero di somministrazione) e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'azienda.

Ai lavoratori che fossero già stati antecedentemente la sottoscrizione del c.c.n.l. 26 luglio 2005 interessati da rapporti di lavoro relativi a mansioni equivalenti e con la medesima azienda, verrà riconosciuto in maniera forfetaria e non modificabile una riduzione rispetto ai tempi di attestazione ora previsti su detta mansione con tale datore di lavoro pari a mesi 2 (due) per ogni anno anteriore al 2005, nel quale sia stato attivo in passato medesimo rapporto di lavoro tra i soggetti interessati.

Deroga transitoria

A livello locale verranno definite le implementazioni applicative della normativa generale, art. 29, Parte generale (contratto a tempo determinato). In particolare, ai soli fini del calcolo dei 60 mesi, verranno computati anche i periodi derivanti da contratti stagionali fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti compiuti antecedentemente al 31 dicembre 2009 in applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001, che abbiano avuto una durata complessiva annua superiore a 6 mesi. Il presente criterio di computo non si applica per le attività svolte in unità produttive caratterizzate da alta incidenza di stagionalità.

Restano ferme eventuali diverse intese a livello aziendale finalizzate anche al raggiungimento di obiettivi di stabilizzazione della forza lavoro.

Per alta incidenza di stagionalità si intende una variazione percentuale nei movimenti e/o nel traffico passeggeri tra picco e valle superiore al 60%.

Analoga valutazione, sempre ai soli fini del computo massimo del limite complessivo sopra delineato, verrà fatta dei periodi svolti presso lo stesso datore di lavoro da parte dello stesso lavoratore su mansioni equivalenti con contratto di somministrazione a tempo determinato antecedente il 31 dicembre 2009, ferma restando la diversità e non comparabilità dei due istituti contrattuali per ogni e qualsivoglia altro fine.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 28 marzo 2013 prevede quanto segue:

In data 28 marzo 2013 si sono incontrate l'Associazione Assohandlers e le Segreterie/Dipartimenti nazionali di Filt CGIL, Fit CISL, UIL Trasporti ed UGL Trasporti per analizzare le modifiche introdotte dalla legge 92/2012 con riguardo al tema dei rapporti a tempo determinato e/o di carattere stagionale.

In tale ambito le parti, in coerenza al combinato disposto della nuova formulazione del comma 3 dell'art. 5 legge 368/2001 e del c.c.n.l. 8 luglio 2010, che disciplina i termini di intervallo ridotti a 20 e 30 giorni tra i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 368/2001, concordano di applicare i suddetti termini ridotti di intervallo (20 e 30 giorni) anche relativamente ai contratti di cui all'art. 1 della legge 368/01, che saranno attivati nel corso dell'anno 2013 dalle aziende associate.

Tale riduzione degli intervalli ha esclusiva valenza transitoria per l'anno 2013 in quanto la materia sarà oggetto di una organica armonizzazione nell'ambito della negoziazione del rinnovo del c.c.n.l. attualmente in corso.

Quanto sopra in virtù della specificità del mercato dell'Handling connotato da articolata gestione delle scadenze dei contratti commerciali con le compagnie aeree e dagli avvii di nuove attività di assistenza, oltre che esigenze fisiologicamente discontinue di sostituzione di personale per ferie e cicli addestrativi.

N.d.R.:

L'accordo 16 aprile 2013 prevede quanto segue:

In data 16 aprile 2013 si sono incontrate l'Associazione Assocatering - Fipe e le Segreterie/Dipartimenti nazionali di Filt CGIL, Fit CISL, UIL Trasporti ed UGL Trasporti per analizzare le modifiche introdotte dalla legge 92/2012 con riguardo al tema dei rapporti a tempo determinato e/o di carattere stagionale.

In tale ambito le parti, in coerenza al combinato disposto della nuova formulazione del comma 3 dell'art. 5 legge 368/2001 e del c.c.n.l. 8 luglio 2010, che disciplina i termini di intervallo ridotti a 20 e 30 giorni tra i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 2 del

D.Lgs. 368/2001, concordano di applicare i suddetti termini ridotti di intervallo (20 e 30 giorni) anche relativamente ai contratti di cui all'art. 1 della legge 368/2001 in corso al 1° gennaio 2013 e quelli che saranno attivati nel corso dell'anno 2013 dalle aziende associate.

Tale riduzione degli intervalli ha esclusiva valenza transitoria per l'anno 2013 in quanto la materia sarà oggetto di una organica armonizzazione nell'ambito della negoziazione del rinnovo del c.c.n.l. attualmente in corso.

Quanto sopra in virtù della specificità del mercato del catering aereo connotato da articolata gestione delle scadenze dei contratti commerciali con le compagnie aeree e dagli avvii di nuove attività di assistenza, oltre che esigenze fisiologicamente discontinue di sostituzione di personale per ferie e cicli addestrativi.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H8

(Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione)

Le parti convengono che la particolare tipologia del trasporto aereo debba essere ulteriormente enfatizzata al fine di rimarcare che compito precipuo delle parti è quello di ricercare il giusto equilibrio tra rafforzamento della capacità competitiva delle aziende e valorizzazione del contributo delle risorse umane, soprattutto in presenza del vasto ventaglio di strumentazione flessibile varato dal legislatore e accolto nel presente c.c.n.l.

In particolare, le parti ribadiscono che le costanti fluttuazioni del settore rendono legittima e concretamente attuabile l'adozione di una pluralità di rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti contraenti, al fine di coniugare dette fluttuazioni con l'attivazione di un processo di arricchimento delle professionalità che si vengono a realizzare.

In ragione di quanto sopra le parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. H2 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro (ex D.Lgs. n. 368/2001 ovvero di somministrazione) e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a

termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'azienda.

Contratti a termine

In considerazione di quanto disposto all'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, in relazione ad una eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzo dell'istituto del contratto a termine, si concorda che le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 non possano eccedere il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'assunzione stessa, calcolata in full-time equivalenti (FTE).

Tale percentuale sarà calcolata come media mensile su base annua, con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi calcolati in full-time equivalent (FTE) ed in riferimento alla presenza regionale di ogni singola azienda. Tale modalità di calcolo viene attuata anche con riguardo alle assunzioni stagionali definite nel successivo paragrafo.

Tali limiti potranno essere superati, preve intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive ed organizzative.

Per quanto riguarda la disciplina dei diritti di precedenza si rimanda alle disposizioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa inoltre, che il diritto di precedenza si estingue una volta decorsi 10 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono esclusi dal diritto di precedenza i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Si rinvia alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di altre esclusioni.

Si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi, ivi inclusa l'ipotesi di start up di nuovi scali e nuove attività debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture. Resta salvo quanto previsto all'art. 23, punto 2, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2015.

La durata di tale periodo potrà essere incrementata preve intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'azienda informerà annualmente la R.S.A. e la R.S.U., ove costituita, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 5-bis del D.Lgs. n. 368/2001 s.m.i. così come modificato dalla L. n. 247/2007, integrato dall'art. 21, comma 2, L. n. 133/2008 e da ultimo dal D.Lgs. n. 81/2015, le parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi - con esclusione del lavoro somministrato - esso può essere modificato in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale. Resta intesa la possibilità di proroga fino ad un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, entro il limite temporale contrattualmente definito.

Rimane, comunque, fermo quanto già pattuito in precedenti accordi intervenuti in sede aziendale.

Quanto sopra anche nel caso di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Le parti, in applicazione delle facoltà lasciate alle medesime in sede di contrattazione collettiva dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 convengono che, in caso utilizzo di personale con contratto di somministrazione e contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non si possa superare il periodo massimo complessivo di 60 mesi.

Stagionalità

Le parti confermano il peculiare carattere stagionale delle attività di handling in quanto caratterizzate da stagionalità in senso ampio e da intensificazione dell'attività in particolari periodi dell'anno.

La peculiarità stagionale dell'attività è stata confermata dalla vigenza della specifica normativa di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i. che si aggiunge, anche per gli effetti dei limiti quantitativi, alle norme di cui all'art. 19 e succ., D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 così come disciplinate dal presente articolo e con le medesime modalità di calcolo.

Conseguentemente le parti, a mente dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nel confermare la specificità delle attività stagionali nel settore, escludono l'applicazione dell'art. 19, comma 2 dello stesso D.Lgs. alle assunzioni a termine effettuate per ragioni di stagionalità come sopra definite.

Resta inteso che, stante la previsione normativa (art. 55 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) che prevede l'abrogazione dell'art. 2, D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i. "a far data dal 1° gennaio 2017", con il pieno regime del suddetto decreto le assunzioni a termine effettuate per ragioni di stagionalità cadranno sotto la disciplina dell'art. 21, comma 2 dello stesso decreto; a tal proposito, le parti, convengono sin d'ora di intervenire - entro il periodo di vigenza dell'attuale normativa - allo scopo di individuare soluzioni applicative condivise in materia.

N.d.R.:

L'accordo 18 gennaio 2017 prevede quanto segue:

Il giorno 18 gennaio 2017 presso gli uffici Assohandlers si sono incontrati i Dipartimenti nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporto aereo e Assohandlers;

Premesso che:

1) le parti ai sensi dell'art. H8 del c.c.n.l. Trasporto aereo - Sezione Handlers dell'11 dicembre 2015, hanno confermato "il peculiare carattere stagionale delle attività di handling in quanto caratterizzate da stagionalità in senso ampio e da intensificazione dell'attività in particolari periodi dell'anno" come risultanti dalla richiamata normativa di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001;

2) fatto salvo quanto già recepito in materia nello stesso articolo H8 ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, le stesse parti, in vista dell'abrogazione del citato art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 - operata dallo stesso D.Lgs. n. 81/2015 "a far data dal 1° gennaio 2017" - si sono parimenti impegnate ad individuare "soluzioni applicative condivise" per una più complessiva definizione dell'istituto della stagionalità;

Ciò premesso, dopo ampio confronto,

nelle more di un più articolato accordo nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale ed allo scopo di garantire l'esecutività della attuale disciplina a tutela delle esigenze delle aziende e della piena occupabilità dei lavoratori, le parti hanno convenuto sulla possibilità di effettuare in via provvisoria assunzioni stagionali "per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di 4 mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati", già previsto dall'abrogato art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 come richiamato nella normativa contrattuale vigente (art. H8 - Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato - Contratti a termine - Stagionalità).

La presente intesa avrà valenza per le assunzioni effettuate entro il 30 settembre p.v., salvo che il rinnovo del c.c.n.l. non definisca prima la materia. Le parti convengono che si riuniranno a livello nazionale periodicamente e comunque non oltre il mese di maggio 2017, al fine di monitorare gli strumenti del mercato del lavoro utilizzati nel settore, nell'ottica di un complessivo equilibrio di sistema e di piena applicazione del c.c.n.l. vigente.

Art. H9 (Modalità applicative apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il contratto di apprendistato può riguardare operai ed impiegati ed avere ad oggetto ciascuna delle qualifiche inerenti i livelli inquadramentali inferiori al quadro.

Il ricorso al contratto di apprendistato per le figure professionali di operatore unico aeroportuale e di addetto di scalo è ammesso previa intesa a livello aziendale con le competenti strutture locali delle OO.SS. stipulanti.

La durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro.

L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale stabilito dal vigente c.c.n.l., fermi restando i relativi iter di carriera.

L'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definito nelle singole parti specifiche avuto riguardo alla diversa durata.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

La conservazione del posto di lavoro viene garantita nei limiti di 180 giorni annui di assenza per malattia.

Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

Qualora l'azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante le parti convengono che lo stesso potrà avere una durata massima di 60 mesi, in funzione del tipo di qualificazione da conseguire, come espressa dai livelli inquadramentali di seguito indicati:

- livelli 2°A - 2°B: durata massima 36 mesi;
- livelli 3° - 4° - 5°: durata massima 60 mesi;
- livello 6°: durata massima 48 mesi.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza ed aumenti periodici d'anzianità, del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

Sem.	Fino a 18 mesi	Fino a 24 mesi	Fino a 36 mesi	Fino a 48 mesi	Fino a 60 mesi
1°	80%	80%	70%	70%	70%
2°	85%	85%	75%	75%	75%
3°	90%	90%	80%	80%	80%
4°	-	95%	85%	85%	85%
5°	-	-	90%	90%	90%
6°	-	-	95%	90%	90%
7°	-	-	-	95%	95%

8°	-	-	-	95%	95%
9°	-	-	-	-	100%
10°	-	-	-	-	100%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione

Ferma restando la competenza regionale in materia di regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, ed in attesa che si completi il processo di emanazione di tale normativa, le parti individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti aree tematiche sulle quali potrà vertere la predetta formazione:

- prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (che sarà erogata all'inizio del rapporto);
- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione del lavoro.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione della specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il numero minimo di ore destinate annualmente alla formazione esterna all'azienda degli apprendisti è stabilito, in base al titolo di studio ovvero ad attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, nella misura che segue:

- a) scuola dell'obbligo: 120 ore;
- b) scuola professionale: 100 ore;
- c) scuola media superiore: 80 ore;
- d) diploma universitario/laurea: 60 ore.

Per i corsi di cui alle lett. b), c) e d), il 50% delle ore di formazione esterna sarà riservato alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U. delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H9

(Modalità applicative apprendistato)

Con riferimento a quanto definito all'art. 29 - Parte generale vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. n. 81/2015.

Di seguito le norme generali per tutte le tipologie di apprendistato:

- l'assunzione con contratto di apprendistato, anche in somministrazione, sia full-time che part-time prevede l'obbligo della forma scritta. Tale requisito è richiesto anche per il periodo di prova, superato detto periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo;
- la durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- l'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale stabilito dal vigente c.c.n.l., fermi restando i relativi iter di carriera;
- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale o di alta formazione e ricerca è definito nelle singole sezioni del presente articolo.

- In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo pari a 180 giorni. Tale termine di comportamento si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla singola durata dei singoli intervalli;
- In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

- Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (da calcolare anche come sommatoria di breve periodo), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi sarà cura del datore di lavoro comunicare per iscritto all'apprendista, prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.
- Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto dando preavviso di 15 giorni ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118](#) cod. civ. Qualora non sia data disdetta a norma di tale articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.
- In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
- Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.
- La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende, che occupano almeno 50 dipendenti, che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.
- Qualora l'azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore,

indennità di contingenza del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

<i>Sem.</i>	<i>Fino a 18 mesi</i>	<i>Fino a 24 mesi</i>	<i>Fino a 36 mesi</i>
1°	80%	80%	70%
2°	85%	85%	75%
3°	90%	90%	80%
4°	-	95%	85%
5°	-	-	90%
6°	-	-	95%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione

Le parti, definiscono nel Piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente c.c.n.l. La formazione professionale non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011) e potrà essere svolta anche "on the job", "e-learning" o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione della specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Per quanto riguarda il Piano formativo individuale per il contenuto dello stesso e l'attestazione dell'attività formativa, si fa riferimento ai modelli allegati all'A.I. del 18 aprile 2012 salvo diverse intese a livello aziendale.

Apprendistato di alta formazione e ricerca: si fa riferimento all'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: si rinvia a quanto statuito dalle singole regioni in materia di formazione nonché all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Apprendistato ai lavoratori in mobilità

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 ed ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori collocati nelle liste di mobilità. Nei confronti di tali lavoratori non opera il limite di età previsto dalle altre tipologie di apprendistato.

Le aziende forniranno annualmente alla R.S.U. ove costituita o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

Art. H10 (Lavoro straordinario, festivo e notturno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. H24 (orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. H12.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno sette ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 66/2003). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 08.00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo, omnicomprensive, come da accordo dell'11 luglio 2001, dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il t.f.r. - fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale - a far data dal 1° giugno 2010 sono:

- a) straordinario diurno feriale: 25%;
- b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo: 30%;
- c) straordinario notturno e festivo: 45%;
- d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici: 50%;
- e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici: 55%;
- f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi: 55%.

Part-time

Le ore di lavoro supplementare così come definite nella Parte generale saranno compensate con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il t.f.r., così come previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato ed integrato.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le aziende e le strutture regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne ed utilizzando per le stesse, quale unico riferimento, la retribuzione mensile così come definita nell'art. H14 con i minimi contrattuali tempo per tempo vigenti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.

Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H10

(Lavoro straordinario, festivo e notturno)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. H4 (Orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. H12.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno sette ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, lett. "d"), D.Lgs. n. 66/2003). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 08.00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo - omnicomprensive, come da accordo dell'11 luglio 2001, dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il t.f.r. fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale - a far data dal 1° giugno 2010 sono:

- a) straordinario diurno feriale: 25%;
- b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo: 30%;
- c) straordinario notturno e festivo: 45%;
- d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici: 50%;
- e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici: 55%;
- f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi: 55%.

Part-time

Le ore di lavoro supplementare così come definite nella Parte generale saranno compensate con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il t.f.r., così come previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato ed integrato.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le aziende e le strutture regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne così come stabilito dall'art. H15.

Nota a verbale

1) Le parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.

2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003.

Art. H11 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H11

(Riposo settimanale)

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

Art. H12 (Giorni festivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge. A decorrere dal 1° marzo 1989 per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) ha sostituito il giorno della Patrona dell'aeronautica (10 dicembre) la cui festività viene pertanto soppressa.

Nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- 1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- 2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;
- 3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il trattamento per le festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modifiche, si richiamano le apposite intese intervenute in materia tra le parti interessate.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H12

(Giorni festivi)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;

b) le festività previste dalle vigenti norme di legge. A decorrere dal 1° marzo 1989 per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) ha sostituito il giorno della Patrona dell'aeronautica (10 dicembre) la cui festività viene pertanto soppresa.

Nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;

2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;

3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Le festività soppresse di cui alla legge 20 marzo 1977, n. 54 e successive modifiche, nonché la giornata del 10 dicembre, non daranno luogo ad alcun beneficio di natura retributiva e/o compensativa. In tal senso si considerano abrogate tutte le specifiche intese intervenute in materia di festività soppresse tra le parti interessate.

Art. H13 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

Anzianità inferiore a 3 anni	Anzianità pari o superiore a 3 anni
------------------------------	-------------------------------------

20

22

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1,2.

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. H12, (giorni festivi), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H13

(Ferie)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

<i>Anzianità inferiore a 3 anni</i>	<i>Anzianità pari o superiore a 3 anni</i>
20	22

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1,2.

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. H12, (giorni festivi), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Art. H14 (Retribuzione mensile)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza;
- c) ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13^a mensilità;
- b) 14^a mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. H15, (stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H14

(Retribuzione mensile)

1. La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza;
- c) ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2. Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13^a mensilità;
- b) 14^a mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

3. Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. H15, (stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

4. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

Art. H15 (Parte economica dal 2008 al giugno 2012 e stipendi minimi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione handlers del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di:

- € 70,00 lordi (riferiti al 4° livello) parametrati, a decorrere dal 1° giugno 2010 e da erogarsi sulle competenze di luglio 2010 e € 60,00 lordi (riferiti al 4° livello) parametrati a decorrere dal 1° luglio 2011, a valere per il personale in forza alla data odierna ed alla data di erogazione di detti minimi;
- importi definiti con la presente intesa sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo.

Le aziende si impegnano ad erogare - a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione della presente intesa ed ai periodi di liquidazione di seguito convenuti - un importo economico "una tantum" compensativo del mancato rinnovo della parte economica per il biennio 2008-2009 pari a € 1.500,00 lordi per il personale normalista e pari a € 1.700,00 lordi per il personale turnista; tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il t.f.r. Tali importi verranno erogati come di seguito specificato:

- 500,00 € lordi con le competenze del mese di agosto 2010;
- 500,00 € lordi da erogarsi entro il 31 dicembre 2011 con le modalità definibili in sede di contrattazione aziendale.

La parte rimanente di "una tantum" pari a 500,00 € lordi per il personale normalista e 700,00 € lordi per il personale turnista sarà erogata in relazione alla definizione delle procedure concorsuali in corso nel settore ed alla effettiva alimentazione del "Fondo di garanzia". A tale riguardo le parti avvieranno verifiche congiunte con cadenza trimestrale, anche in sede istituzionale.

Per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1° gennaio 2008 ed il 31 dicembre 2009 l'importo "una tantum" verrà erogato "pro-quota" in relazione al servizio prestato in detto periodo; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Per il personale assunto successivamente alla data del 31 dicembre 2009 non si darà luogo alla corresponsione di importi "una tantum".

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

Le parti convengono che, fermo restando quanto previsto in termini di decorrenza e durata dall'art. 47, Parte generale, gli effetti economici del presente contratto sono da considerarsi a valere sino a tutto il 30 giugno del 2012.

Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

<i>Liv.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Al 1° marzo 2007</i>	<i>Dal 1° giugno 2010</i>	<i>Dal 1° luglio 2011</i>	<i>Delta su 1° luglio 2007</i>
1°S	270	1.289,36	1.396,75	1.488,79	199,43
1°	245	1.169,97	1.267,41	1.350,94	180,97
2°A	224	1.069,70	1.158,79	1.235,15	165,45
2°B	210	1.002,84	1.086,36	1.157,95	155,11
3°	195	931,21	1.008,77	1.075,24	144,03
4°	176	840,47	910,47	970,47	130,00
5°	166	792,72	858,74	915,33	122,61
6°	156	744,97	807,02	860,20	115,23
7°	140	668,56	724,24	771,97	103,41
8°	126	601,70	651,81	694,77	93,07
9°	100	477,54	517,31	551,40	73,86

I minimi tabellari mensili sono comprensivi degli importi relativi ai 103 punti dell'indennità di contingenza conglobati ai sensi e con le modalità previste dall'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dall'accordo AIGASA 12 marzo 1975 nonché degli importi relativi agli ulteriori 34 punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati con le medesime modalità.

A decorrere dal 1° luglio 2012, in coincidenza della fase di rinnovo, l'istituto contrattuale "E.d.r. 92" (€ 10,33) sarà abolito.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H15

(Parte economica dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2017 e stipendi minimi)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione handlers del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali riferiti al 4° livello parametrico:

- € 35,00 lordi a decorrere dal 1° febbraio 2016;
- € 35,00 lordi a decorrere dal 1° novembre 2016;
- € 47,00 lordi a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Tali incrementi non hanno incidenza sugli istituti variabili ed incentivanti per i quali si farà riferimento alla tabella di cui all'art. H15, c.c.n.l. 8 luglio 2010 per tutta la vigenza dell'attuale parte economica.

Le aziende si impegnano ad erogare, nel mese di aprile 2016, a tutti i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato alla firma del presente accordo - a condizione che il rapporto permanga sino alla data di erogazione -, un importo economico "una tantum", compensativo del mancato rinnovo della parte economica del periodo di riferimento, pari a € 400/00 lordi.

Tale somma verrà riproporzionata rispetto al 1° febbraio 2016 in caso di assunzione a tempo indeterminato successiva al 1° gennaio 2014 (a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero).

Tale importo va inteso in senso omnicomprensivo e pertanto non ha alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

L'istituto E.d.r. di cui all'art. H17 è fissato nella misura di euro 24,85 parametrato al 4° livello dal 1° gennaio 2017.

Le parti convengono che, fermo restando quanto previsto in termini di decorrenza e durata del presente c.c.n.l., gli effetti economici del presente contratto sono da considerarsi validi fino al 30 giugno 2017.

1. Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

Livello	Parametri	Dal 1.07.2011	Dal 1.02.2016	Dal 1.11.2016	Dal 1.01.2017	Delta su 1.07.2011
1°S	270	1.488,79	1.542,48	1.596,18	1.668,28	179,49
1°	245	1.350,94	1.399,66	1.448,38	1.513,81	162,87

2°A	224	1.235,15	1.279,69	1.324,23	1.384,05	148,90
2°B	210	1.157,95	1.199,71	1.241,47	1.297,55	139,60
3°	195	1.075,24	1.114,02	1.152,79	1.204,87	129,63
4°	176	970,47	1.005,47	1.040,47	1.087,47	117,00
5°	166	915,33	948,34	981,35	1.025,68	110,35
6°	156	860,2	891,21	922,23	963,89	103,69
7°	140	771,97	799,81	827,65	865,03	93,06
8°	126	694,77	719,83	744,88	778,53	83,76
9°	100	551,4	571,29	591,18	617,88	66,48

Norma transitoria

Le parti, in relazione alla corresponsione dell'importo "una tantum", così come definito all'art. H15, concordano che l'erogazione debba riguardare anche il personale a tempo indeterminato, che dalla data odierna al 31 marzo 2016 dovesse transitare per effetto di clausola sociale o trasferimento di ramo d'azienda in diversa entità societaria.

Tale quota che sarà riproporzionata tra società cedente e società subentrante, ferme restando e confermate tutte le altre clausole richiamate nell'articolo H15.

Art. H16 (Indennità di contingenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli accordi interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

Tabella contingenza

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	536,70
1°	533,12
2°A	530,07
2°B	527,39
3°	524,52

4°	522,19
5°	520,40
6°	518,79
7°	516,28
8°	513,95
9°	509,83

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H16

(Indennità di contingenza)

1. Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli accordi interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

2. Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

Tabella contingenza

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	536,70
1°	533,12
2°A	530,07
2°B	527,39
3°	524,52
4°	522,19
5°	520,40
6°	518,79
7°	516,28
8°	513,95
9°	509,83

Art. H17 (E.d.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nella tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'E.d.r., non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r. Tali importi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo parziale gli importi della tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	59,93
1°	55,12
2°A	51,09
2°B	48,39
3°	45,51
4°	41,85
5°	39,93
6°	38,01
7°	34,93
8°	32,24
9°	27,23

A decorrere dal 1° dicembre 2005 al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'E.d.r. verrà riconosciuto un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di E.d.r.n., non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tale E.d.r.n. sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H17

(E.d.r.)

Nella tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'E.d.r., non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r. Tali importi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo parziale gli importi della tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

<i>Livello</i>	<i>Fino al 31/12/2016 (euro)</i>	<i>Dal 01/01/2017 (euro)</i>
1°S	59,93	33,85
1°	55,12	31,46
2°A	51,09	29,45
2°B	48,39	28,11
3°	45,51	26,67
4°	41,85	24,85
5°	39,93	23,90
6°	38,01	22,94
7°	34,93	21,41
8°	32,24	20,07
9°	27,23	17,57

Al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'E.d.r. verrà riconosciuto, sino al 31 dicembre 2016, un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di E.d.r.n., non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il t.f.r.

Per il personale a tempo parziale tale E.d.r.n. sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

Art. H18 (Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4 delle norme transitorie di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	37,29
1°	34,45
2°A	32,18
2°B	30,47
3°	29,33
4°	27,42
5°	26,65
6°	25,31
7°	24,22
8°	22,67
9°	-

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato, in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H18

(Aumenti periodici di anzianità)

1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.
2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4 delle norme transitorie di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

4. Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

<i>Livello</i>	<i>Valore in euro</i>
1°S	37,29
1°	34,45
2°A	32,18
2°B	30,47
3°	29,33
4°	27,42
5°	26,65

6°	25,31
7°	24,22
8°	22,67
9°	-

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato, in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

5. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

6. Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

Art. H19 (Indennità giornaliera)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di € 2,03 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. H20, (indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,27.

A far data dal 1° gennaio 2011 tali importi vengono incrementati di € 0,35.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali.

Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.d.r. di € 6,19 di cui all'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e all'accordo AIGASA 12 marzo 1975.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H19

(Indennità giornaliera)

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di € 2,03 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. H20, (indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,27.

A far data dal 1° gennaio 2011 tali importi vengono incrementati di € 0,35.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.d.r. di € 6,19 di cui all'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e all'accordo AIGASA 12 marzo 1975.

Art. H20 (Indennità di turno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Nota a verbale

Per le società SEA, Alisud e Aeroporto Friuli-Venezia Giulia S.p.a., l'indennità di cui al presente articolo si intende assorbita nella corrispondente indennità aziendale già in atto.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H20

(Indennità di turno)

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Art. H21 (Indennità di campo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a km 20 dal centro urbano, € 0,21 giornaliera;
- ove l'aeroporto disti più di km 20 dal centro urbano, € 0,26 giornaliera.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H21

(Indennità di campo)

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a km 20 dal centro urbano, € 0,21 giornaliera;
- ove l'aeroporto disti più di km 20 dal centro urbano, € 0,26 giornaliera.

Art. H22 (Indennità maneggio denaro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H22

(Indennità maneggio denaro)

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

Art. H23 (Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. H14 (Retribuzione mensile) viene divisa per 25.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 170.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H23

(Calcolo della quota giornaliera ed oraria)

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. H14 (Retribuzione mensile) viene divisa per 25.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 173.

Art. H24 (Tredicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H24

(Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Art. H25 (Quattordicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento; vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H25

(Quattordicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento; vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. H26 (Missioni e trasferte)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08,00, ore 13,00 e ore 20,00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24,00 o rientra dopo la stessa ora.

Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera.

Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta, in sostituzione delle indennità di trasferta, un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10% della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H26

(Missioni e trasferte)

1. In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08,00, ore 13,00 e ore 20,00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24,00 o rientra dopo la stessa ora.

2. Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera.

Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta, in sostituzione delle indennità di trasferta, un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

2. Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

3. Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10% della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

Art. H27 (Trasferimenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori trasferiti di sede l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- c) una indennità raggugliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H27

(Trasferimenti)

Ai lavoratori trasferiti di sede l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- c) una indennità raggugliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia.

Art. H28 (Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei l'azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche-operative e/o organizzative.

L'azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H28

(Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei, l'azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche-operative e/o organizzative.

L'azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

Art. H29 (Assenze e trattamento di malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle ore 19,00.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi.

Dal trattamento economico di malattia viene detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che l'hanno determinata, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi raddoppiati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H29

(Assenze e trattamento di malattia)

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.
2. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

6. In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi.

7. Dal trattamento economico di malattia viene detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

8. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che l'hanno determinata, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi raddoppiati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

Art. H30 (Assicurazione infortuni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H30

(Assicurazione infortuni)

L'azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

Art. H31 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi, previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H31

(Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi, previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

Art. H32 (Aspettativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'azienda può essere concesso un periodo di aspettativa.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H32

(Aspettativa)

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'azienda può essere concesso un periodo di aspettativa.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

Art. H33 (Disciplina di tutela della maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per le lavoratrici iscritte al PREVAER.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H33

(Disciplina di tutela della maternità e della paternità)

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per le lavoratrici iscritte al PREVAER.

Art. H34 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della società, i termini di preavviso devono essere di:

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1°S, 1°, 2°A e 2°B;
- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2 sono ridotti alla metà.

Il preavviso non sarà osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

In caso di morte del dipendente agli aventi diritto, a norma dell'[art. 2122](#) cod. civ., compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H34

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.
2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della società, i termini di preavviso devono essere di:
 - giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1°S, 1°, 2°A e 2°B;

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.
- L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.
3. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2 sono ridotti alla metà.
 4. Il preavviso non sarà osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
 5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.
 6. Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
 7. Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.
 8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
 9. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
 10. In caso di morte del dipendente agli aventi diritto, a norma dell'art. 2122 cod. civ., compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

Art. H35 (Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri ed in violazione alle norme di comportamento, è passibile di provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti per giusta causa.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di gradualità. Qualora, tuttavia il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi senza tenere conto del principio di gradualità.

Richiamo verbale: il richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

Richiamo scritto, multa o sospensione: essi vengono comminati per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il licenziamento per giusta causa.

Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti dell'applicazione dei provvedimenti di cui al punto 4:

- a) non osservare l'orario di lavoro;
- b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non presentarsi al lavoro o ritardarne l'inizio o anticiparne la cessazione o sospenderlo o prostrarlo o abbandonare il posto di lavoro;
- c) non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- d) arrecare danno, per negligenza, anche se lieve, alle macchine, agli impianti o ai materiali o omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) costruire o fare costruire oggetti o comunque fare lavori, in luoghi di pertinenza dell'azienda, per conto proprio o di terzi con danno per l'azienda;
- f) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
- g) commettere atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale ed alla sicurezza delle persone e degli impianti;
- h) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda;
- i) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo dell'istituto assicuratore;
- l) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio.

Licenziamento

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- f) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in azienda o che turbi il normale andamento del lavoro;
- h) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- i) contravvenzione a divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- j) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario del materiale stesso;
- j) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- k) grave insubordinazione verso i superiori o comprovato abuso di potere;
- l) volontario danneggiamento dei mezzi di protezione;
- m) effettuazione di irregolare movimento diretto all'imbarco abusivo di passeggeri, bagagli, merci;
- n) irregolare movimento di merci in uscita con danno anche per l'azienda;
- o) atti qualificati dalla legge come contrabbando, con possibili responsabilità morali ed economiche per l'azienda.

In questi ultimi casi, l'azienda avrà il diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale dei danni patiti, anche per quanto si riferisce ad eventuali pagamenti di diritti doganali o di penalità.

Procedure

Il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata, in relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Tutti i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare di cui ai precedenti punti 4 e 6, saranno contestati per iscritto all'interessato, il quale fornirà le proprie giustificazioni immediatamente o al massimo entro 5 giorni.

Sia nella fase di contestazione che in quella di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio rappresentante sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare.

In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento per giusta causa, in attesa della definizione della procedura, sarà sospeso il rapporto di lavoro con l'interessato in via cautelativa.

Agli effetti della recidiva, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari decorso il termine di 2 anni dalla loro applicazione.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H35

(Doveri del dipendente)

Il lavoratore deve svolgere la propria attività secondo le direttive impartite, usando la necessaria diligenza al fine di non procurare alcun danno a persone e cose.

Nei rapporti interpersonali deve mantenere un comportamento tale da non ledere la dignità della persona altrui e da non compromettere il buon nome dell'azienda.

Particolare cura deve usare nel trattare le cose che appartengono ad altri e deve pienamente osservare le norme di legge che sono in relazione al particolare stato dei luoghi ove viene svolta l'attività.

In particolare il lavoratore, fermo restando il rispetto dei regolamenti/normative adottati o applicati nella propria azienda:

- 1) deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'azienda;
- 2) deve rifiutare quanto gli venisse offerto, anche a titolo gratuito, da chiunque non abbia alcun potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo;
- 3) deve rifiutare elargizioni in denaro da parte di chiunque;
- 4) deve immediatamente segnalare al proprio responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
- 5) per l'esecuzione dei servizi e per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, come pure nella fornitura e consegna di beni e servizi deve seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dal datore di lavoro e/o dalle Autorità competenti;
- 6) nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;

- 7) non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- 8) deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto e nell'utilizzo degli stessi deve rispettare le normative di legge, i regolamenti e le disposizioni di servizio aziendali;
- 9) è tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali curandone la custodia e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'azienda mette a disposizione;
- 10) è tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- 11) è tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 12) deve svolgere con diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le disposizioni aziendali e le istruzioni impartite dai superiori;
- 13) deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e sulle informazioni riservate;
- 14) non deve trarre profitto da terzi in qualunque modo, con o senza danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli e non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- 15) non deve essere presente nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, ovvero salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- 16) fermo e salvo il diritto di opinione non deve divulgare, con qualsiasi mezzo, immagini, video e giudizi lesivi dell'immagine aziendale;
- 17) fermo quanto stabilito nei regolamenti aziendali e/o codici etici adottati deve informare il responsabile individuato dall'azienda qualora riceva regali o omaggi, di qualsiasi genere e in qualsiasi forma (sconti, vantaggi, per sé e/o propri familiari, ecc.), da parte di terzi (fornitori, clienti, consulenti, ecc.) in relazione alla propria attività;
- 18) deve partecipare attivamente ai corsi di aggiornamento e formazione stabiliti dall'azienda, ivi inclusi i corsi di riqualificazione professionale destinati a personale percettore di ammortizzatori sociali;
- 19) deve osservare quanto previsto dall'art. 20, D.Lgs. n. 81/2008 "Obblighi del lavoratore" in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ivi compreso pertanto l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche obbligatorie) e tutte le vigenti normative di legge in materia;
- 20) deve preservare il patrimonio aziendale costituito da beni materiali e immateriali, utilizzando gli stessi con responsabilità, cura, diligenza ed esclusivamente per finalità di servizio;

- 21) deve attenersi alle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione elettronica/informatica;
- 22) è tenuto a non utilizzare per motivi personali strumenti elettronici quali telefoni cellulari, smartphome, tablets, ecc. nello svolgimento delle proprie mansioni;
- 23) non deve essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti durante l'attività lavorativa o farne uso prima dell'inizio dell'attività lavorativa in modo da poter causare potenziale pregiudizio allo svolgimento dell'attività stessa;
- 24) è tenuto ad attivarsi tempestivamente e personalmente per ottenere o mantenere il rinnovo di autorizzazioni, certificazioni, abilitazioni, patenti, ecc., necessarie per lo svolgimento delle mansioni a cui è adibito ivi compreso il permesso di accesso alle aeree aeroportuali dove svolge le attività dando tempestiva notizia all'azienda dello stato delle relative pratiche;
- 25) deve mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti dei colleghi, dei superiori, dei passeggeri e, in generale, dei terzi presenti;
- 26) deve ricevere le comunicazioni dell'azienda, dandone riscontro con firma per ricevuta.

Art. H36

(Provvedimenti disciplinari)

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di comportamento", richiamate dall'art. 36 Parte generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. H34 Parte specifica del presente contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a), b), c).

5. Multa e sospensione: la multa e la sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il licenziamento. Tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della multa rientrano quelle esemplificate ai punti d), e), f), g), h), i), j). Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la sospensione sono quelle esemplificate ai punti k), l), m), n), o), p).

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore, ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

f) utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets, ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;

- g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'azienda;
- h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'azienda;
- i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda;
- j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 Statuto dei lavoratori;
- k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
- n) assenza ingiustificata;
- o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
- p) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro.

7. Licenziamento

7.1. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) grave diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;
- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

- e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti;
- h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;
- i) insubordinazione verso i superiori;
- j) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'azienda per comprovata negligenza.

7.2. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorquando oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'azienda, per colpa grave o dolo;
- c) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;

- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri, ecc.);
- i) furto all'interno dell'azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;
- n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare, ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

Art. H36 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In coerenza con quanto definito nella Parte generale sul tema, l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile del 2% per 12 mensilità annue a carico dell'azienda ed una contribuzione mensile dell'1% per dodici mensilità annue a carico del lavoratore che

aderisce al Fondo, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Nei confronti del personale neo-assunto le aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H36

(Previdenza complementare)

In coerenza con quanto definito nella Parte generale sul tema, l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile del 2% per 12 mensilità annue a carico dell'azienda ed una contribuzione mensile dell'1% per dodici mensilità annue a carico del lavoratore che aderisce al Fondo, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Nei confronti del personale neo-assunto le aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

Nota a verbale Fondo PREVAER

1. Le parti concordano sulla possibilità per i figli dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, di aderire al Fondo PREVAER, fermo restando che tutti i relativi costi rimangano a totale carico del lavoratore stesso.
2. In caso di passaggio per clausola sociale la società subentrante garantirà la continuità contributiva al Fondo PREVAER del lavoratore interessato.

Art. H37 (Applicazione clausola sociale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, in attesa di trovare nuove regolamentazioni, più compatibili con le specificità degli handlers continueranno ad adottare quelle già definite all'art. G3 del Capitolo VII "Gestori" del vigente c.c.n.l. e dal Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 allegati al presente rinnovo (Allegati 1 e 2). Le parti si incontreranno entro la corrente vigenza contrattuale per valutare le proposte che dovessero derivare dalle comuni intese tra gli handlers associati.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H37

(Applicazione clausola sociale)

Con riferimento all'art. 25, Parte generale (Clausola sociale), qui integralmente richiamato, ed alla luce della comune esperienza maturata nella gestione dei processi ivi contemplati di "(.....) trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999", le parti intendono dettagliarne i meccanismi applicativi nello specifico settore dell'handling allo scopo di garantirne uniformità ed efficacia nella regolazione delle reciproche prerogative, giusto il perseguimento dell'obiettivo di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali e comunque un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi a terra, come pure al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori. Quanto sopra ferma restando la piena operatività della c.d. Clausola sociale così come definita nel sopra richiamato art. 25 Parte generale del c.c.n.l. sottoscritta in data 2 agosto 2013, che ha vincolato tutte le Associazioni datoriali firmatarie alla puntuale attuazione di tale fondamentale strumento di tutela occupazionale, sia per i passaggi di attività interni al medesimo comparto, che per quelli riguardanti aziende appartenenti a differenti comparti, regolati da differenti parti specifiche del presente c.c.n.l.

Il combinato disposto dell'articolato contrattuale relativo alla Clausola sociale contenuto nella Parte generale e nella Parte specifica ed ai Protocolli applicativi di livello locale, rappresentano un insieme di norme atte a tutelare i livelli occupazionali nel caso di trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999, ed al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori.

Conseguentemente, fatti salvi eventuali Protocolli applicativi, sottoscritti dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l., in sede locale/aziendale, le parti condividono di adottare la seguente procedura, vincolante nel caso di trasferimento di attività previste dagli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999 da un operatore ad un altro nella fattispecie prevista dall'art. 25, Parte generale. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, le parti stipulanti si impegnano alla definizione di protocolli di sito, ove non esistenti, per la puntuale articolazione di criteri operativi, di dimensionamento e relativa condivisione anche nei confronti di soggetti non appartenenti alla parte specifica che però svolgano attività appartenenti agli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999. Quanto sopra anche al fine di evitare l'attivazione di interventi strutturali di gestione degli esuberanti.

In ogni caso la clausola sociale va applicata anche laddove in sede locale, e di sito, non si siano determinati protocolli e/o regolamenti applicativi.

Le parti, in tale sede, promuoveranno - sotto il coordinamento Enac - possibili misure di deterrenza per la piena esigibilità dell'istituto in esame.

Ogni trasferimento delle attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli Allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999, salva l'ipotesi di cessione d'azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, comporta, al termine della procedura e salvo diverse intese tra cedente e cessionario, il passaggio del personale - individuato nel numero e nei profili professionali d'intesa tra i soggetti interessati - dal precedente operatore del servizio stesso all'operatore subentrante in ragione della quota e del tipo di traffico acquisito da quest'ultimo e delle eventuali intese a livello locale individuate sotto il coordinamento dell'Enac e con il supporto del Gestore aeroportuale.

Salvo diversi accordi tra le due parti, si applicheranno, su ogni scalo, specifiche tabelle per tipologia di volato, redatte tenuto conto della tipicità organizzativa esistente nello scalo, del rapporto fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, delle specifiche qualifiche, nonché delle connesse flessibilità operative. L'Enac, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di monitorare le modalità di applicazione del precedente comma come pure il rispetto dei tempi previsti dalla procedura come di seguito definiti. Tale ruolo si inquadra nei compiti demandati dal decreto legislativo 9 maggio 2005, n. 96 "sull'applicazione delle misure di protezione sociale previste dalla normativa vigente, privilegiando il reimpiego del personale in attività analoghe che richiedono il possesso di particolari requisiti di sicurezza da parte del personale addetto". Quanto sopra anche in attuazione di quanto disposto all'[art. 706](#) del Codice della navigazione nonché dalle disposizioni definite all'art. 14 del D.Lgs. n. 18/1999. Quanto sopra anche nei confronti di operatori aderenti a comparti contrattuali diversi.

Almeno 30 giorni prima del trasferimento delle attività, l'operatore subentrante dovrà darne formale comunicazione all'handler interessato dall'acquisizione del servizio di assistenza. A tal proposito, gli operatori si assumono l'onere di inserire tale termine nei relativi accordi/contratti commerciali con le compagnie aeree.

Almeno 25 gg prima della data del trasferimento, la e/o le aziende interessate comunicherà e/o comunicheranno alla R.S.U. ove costituita o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, la volontà di attivare la procedura per l'applicazione della clausola sociale qui definita.

Entro i successivi 7 gg le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale. La procedura dovrà concludersi entro 20 gg dalla richiesta di incontro di cui sopra e comunque non oltre 3 giorni prima della data dell'effettivo passaggio di attività.

Per quanto concerne l'identificazione nominativa del personale le aziende, nelle more di un eventuale intervento regolatorio o normativo dovranno procedere, nel rispetto delle intese tra le stesse intervenute e dei requisiti professionali convenuti, alla suddivisione del

personale interessato in forza all'operatore del servizio in 3 fasce di età (calcolata alla data del previsto trasferimento di attività così come comunicata all'atto di apertura della procedura di consultazione sindacale) secondo l'articolazione che segue:

- 1ª fascia: fino a 35 anni compiuti;
- 2ª fascia: da 35 anni e un giorno sino a 50 anni compiuti;
- 3ª fascia: da 50 anni e un giorno.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia d'età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità convenzionale riconosciuta da ciascun lavoratore alle dipendenze dell'operatore del servizio, iniziando dalla fascia maggiormente popolata.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

Qualora, all'interno della stessa fascia di età ci fossero dipendenti con la stessa anzianità di servizio si procederà, nel caso si stiano individuando lavoratori con minore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica minore, mentre, nel caso si stiano individuando lavoratori con maggiore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica maggiore.

Per fini di massima certezza, le liste nominative saranno redatte tenendo conto della anzianità aziendale convenzionale riconosciuta presso l'azienda cessante.

In particolare, ai lavoratori interessati al passaggio, verrà attribuita un'anzianità convenzionale così come comunicata dal cedente il servizio e così come visionata nella procedura di consultazione sindacale di cui sopra, da valere con specifico riguardo per clausola sociale e legge n. 223/1991.

Le stesse aziende provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, con un preavviso di almeno 3 giorni, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti in ossequio ed attuazione delle previsioni di cui all'art. 25, Parte generale del presente c.c.n.l.

Resta inteso che le assunzioni effettuate in applicazione della clausola sociale qui disciplinata, pur realizzandosi tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto come previsto dall'art. 25, Parte generale del presente c.c.n.l., per esplicita volontà delle parti sono escluse dall'applicazione dell'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele

crescenti in attuazione della L. 10 dicembre 2014, n. 183 "Job Act" coloro i quali sono stati assunti nell'azienda cessante con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anteriormente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto legislativo.

Per i lavoratori assunti nell'azienda di provenienza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, troverà applicazione il citato art. 1 con il regime delle tutele crescenti tenendo a tal fine conto dell'effettiva anzianità riconosciuta nell'azienda cessante, risultante al momento della nuova assunzione.

Resta parimenti inteso, che le suddette assunzioni, determinandosi con l'applicazione della clausola sociale un obbligo contrattuale ad assumere a tutela dell'occupazione, per la natura stessa della clausola sociale e per volontà delle parti, non costituiscono violazione dei diritti di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015. Analogamente, le suddette assunzioni non sono computabili nella determinazione dell'eventuale superamento dei limiti di legge e/o dallo stesso presente c.c.n.l. previsti per tutti i casi di assunzione a tempo determinato, laddove esistenti.

Fatto salvo il principio di reciprocità, operante anche quando il trasferimento di attività avvenga tra aziende che applichino diverse parti specifiche del presente c.c.n.l., il passaggio delle risorse individuate avverrà senza dar corso al periodo di prova e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, e con l'applicazione dei trattamenti normo-retributivi della Parte specifica dell'azienda subentrante. Al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza tra cedente e subentrante le parti, in sede aziendale/territoriale, potranno definire modalità applicative ed eventuali armonizzazioni dei trattamenti economico, salariali e normativi rispetto alle condizioni preesistenti.

Allegato A

(previsto dall'articolo 1)

Elenco dei servizi di assistenza a terra evidenziati quali allegato al testo sulla clausola sociale

Ai fini e per gli effetti del presente decreto si considerano servizi di assistenza a terra, sottoposti al regime di cui al presente decreto, i seguenti servizi:

1. L'assistenza amministrativa a terra e la supervisione comprende:

1.1. i servizi di rappresentanza e di collegamento con le autorità locali o con altri soggetti, le spese effettuate per conto dell'utente e la fornitura di locali ai suoi rappresentanti;

1.2. il controllo del caricamento, dei messaggi e delle telecomunicazioni;

1.3. il trattamento, il magazzinaggio, la manutenzione e l'amministrazione delle unità di carico;

1.4. gli altri servizi di supervisione prima, durante e dopo il volo, nonché gli altri servizi amministrativi richiesti dall'utente.

2. L'assistenza passeggeri comprende qualsiasi forma di assistenza ai passeggeri in partenza, in arrivo, in transito o in coincidenza; in particolare il controllo dei biglietti, dei documenti di viaggio, la registrazione dei bagagli e il trasporto di questi ultimi fino ai sistemi di smistamento.

3. L'assistenza bagagli comprende il trattamento dei bagagli nel locale di smistamento, lo smistamento degli stessi, la loro preparazione in vista della partenza, il loro caricamento e scaricamento rispettivamente su e dai sistemi trasportatori da e per l'aereo, nonché il trasporto dei bagagli dal locale di smistamento alla sala di distribuzione.

4. L'assistenza merci e posta comprende:

4.1. per le merci esportate, importate o in transito, la movimentazione fisica delle merci, il trattamento dei relativi documenti, le formalità doganali e tutte le misure conservative convenute tra le parti o richieste dalle circostanze;

4.2. per la posta, in arrivo e in partenza, il trattamento fisico della corrispondenza, il trattamento dei relativi documenti e tutte le misure conservative convenute tra le parti o richieste dalle circostanze.

5. L'assistenza operazioni in pista comprende:

5.1. la guida dell'aereo all'arrivo e alla partenza;

5.2. l'assistenza al parcheggio dell'aereo e la fornitura dei mezzi appropriati;

5.3. l'organizzazione delle comunicazioni tra l'aeromobile e il prestatore dei servizi lato pista;

5.4. il caricamento e lo scaricamento dell'aereo, compresa la fornitura e la messa in opera dei mezzi necessari, nonché il trasporto dell'equipaggio e dei passeggeri tra l'aereo e l'aerostazione e il trasporto dei bagagli tra l'aeromobile e l'aerostazione;

5.5. l'assistenza all'avviamento dell'aereo e la fornitura dei mezzi appropriati;

5.6. lo spostamento dell'aereo alla partenza e all'arrivo, la fornitura e la messa in opera dei mezzi necessari;

5.7. il trasporto, il caricamento sull'aereo dei cibi e delle bevande e il relativo scaricamento.

6. L'assistenza pulizia e servizi di scalo comprende:

6.1. la pulizia esterna e interna dell'aereo, il servizio dei gabinetti e dell'acqua;

6.2. la climatizzazione e il riscaldamento della cabina, la rimozione della neve e del ghiaccio, lo sbrinamento dell'aereo;

6.3. la sistemazione della cabina mediante attrezzature di cabina; il magazzinaggio di queste attrezzature.

7. L'assistenza carburante e olio comprende:

7.1. l'organizzazione e l'esecuzione del rifornimento e del recupero carburante, compreso il magazzinaggio, il controllo della qualità e della quantità delle forniture;

7.2. il rifornimento di olio e di altre sostanze liquide.

8. L'assistenza manutenzione dell'aereo comprende:

8.1. le operazioni ordinarie effettuate prima del volo;

8.2. le operazioni particolari richieste dall'utente;

8.3. la fornitura e la gestione del materiale necessario per la manutenzione e dei pezzi di ricambio;

8.4. la richiesta o prenotazione di un'area di parcheggio e/o di un hangar per effettuare la manutenzione.

9. L'assistenza operazioni aeree e gestione degli equipaggi comprende:

9.1. la preparazione del volo nell'aeroporto di partenza o altrove;

9.2. l'assistenza in volo, compreso, all'occorrenza, il cambio d'itinerario di volo;

9.3. i servizi dopo il volo;

9.4. la gestione degli equipaggi.

10. L'assistenza trasporto a terra comprende:

10.1. l'organizzazione e l'effettuazione del trasporto dei passeggeri, dell'equipaggio, dei bagagli, delle merci e della posta tra diverse aerostazioni dello stesso aeroporto, ma escluso il trasporto tra l'aereo e qualsiasi altro punto all'interno del perimetro dello stesso aeroporto;

10.2. qualsiasi trasporto speciale richiesto dall'utente.

11. L'assistenza ristorazione "catering" comprende:

11.1. il collegamento con i fornitori e la gestione amministrativa;

11.2. il magazzinaggio dei cibi, delle bevande e degli accessori necessari alla loro preparazione;

11.3. la pulizia degli accessori;

11.4. la preparazione e la consegna del materiale e delle provviste di cibi e bevande.

Art. H38 (Disciplina dei diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento al punto 1 dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

La R.S.U. sostituisce ad ogni possibile effetto la R.S.A.

Per la elezione della R.S.U. e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento all'accordo interconfederale del dicembre 1993.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di R.S.U. negoziate a livello aziendale.

Eventuali future intese sulla materia impegneranno le parti ad un pronto recepimento.

Agibilità sindacali

I componenti le R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/1970.

Le parti, in ossequio al quarto capoverso dell'art. 4, Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970.

I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive aziende e con le modalità in essi previste.

Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di categoria.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/1970 e successive modifiche.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Per quanto riguarda le agibilità degli R.L.S. si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 11 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro), Parte generale.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. H38

(Disciplina dei diritti sindacali)

Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1, del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

La R.S.U. sostituisce ad ogni possibile effetto la R.S.A.

In presenza di R.S.A., le Organizzazioni sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle R.S.U. entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Per la elezione della R.S.U. e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento all'accordo interconfederale del dicembre 1993.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di R.S.U. negoziate a livello aziendale.

Eventuali future intese sulla materia impegneranno le parti ad un pronto recepimento.

Agibilità sindacali

1) I componenti le R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/1970.

Le parti, in ossequio al punto 4, Parte seconda, Sezione seconda, del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970.

I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

2) Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive aziende e con le modalità in essi previste.

3) Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di categoria.

4) Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/1970 e successive modifiche.

5) I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

6) Per quanto riguarda le agibilità degli R.L.S. si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 12, Parte generale.

Allegati alla Sezione Handlers

Allegato 1 Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 - Procedura ex art. 14, D.Lgs. n. 18/1999

In data 16 aprile 1999

Tra

Assaeroporti

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Le parti, preso atto dell'evoluzione del quadro normativo relativo al processo di liberalizzazione delle categorie di attività dei servizi aeroportuali di assistenza a terra e, quindi, al passaggio da un regime di sostanziale monopolio al libero mercato, ed, in particolare, del decreto legislativo n. 18/1999, concordano, con l'obiettivo della salvaguardia occupazionale, di definire, in occasione dei passaggi di traffico e/o attività, i criteri e le modalità per l'individuazione del personale interessato al trasferimento dal precedente gestore del servizio al soggetto subentrante, sia esso vettore, terzo "handler" o gestore aeroportuale, così come stabilito dall'art. 14 del decreto legislativo n. 18/1999, che così recita:

Art. 14

(Protezione sociale)

Nel garantire il libero accesso al mercato dei servizi di assistenza a terra, nei trenta mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto si deve salvaguardare il mantenimento dei livelli di occupazione e della continuità del rapporto di lavoro del personale dipendente dal precedente gestore.

Salva restando l'ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernente una o più categorie di servizi di assistenza a terra di cui agli Allegati A e B, comporta il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, dal precedente gestore del servizio stesso al soggetto subentrante, in misura proporzionale alla quota di traffico o di attività acquisita da quest'ultimo.

Per quanto concerne l'individuazione nominativa del personale si dovrà procedere, salvo diverse intese già operanti a livello aziendale, nel rispetto dei requisiti professionali, secondo l'articolazione delle figure professionali individuate come sopra.

Per le specifiche figure professionali si procederà suddividendo il personale interessato in forza al gestore del servizio in 3 fasce di età:

- 1ª fascia: fino a 35 anni;
- 2ª fascia: da 36 a 50 anni;
- 3ª fascia: oltre 50 anni.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia di età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

L'azienda interessata al trasferimento del personale comunicherà alla R.S.U., ove costituita o alla R.S.A. delle OO.SS.LL. stipulanti, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, almeno 25 giorni prima della data del suddetto trasferimento, quanto previsto relativamente alla problematica inerente al personale.

Entro 10 giorni dalla comunicazione di cui sopra, l'azienda comunicherà alle citate strutture sindacali aziendali e regionali/territoriali le liste del personale interessato al trasferimento.

Entro i successivi 5 giorni, le citate strutture sindacali aziendali e regionali/territoriali verificheranno la corretta attuazione dei criteri di cui sopra utilizzati per la compilazione delle liste.

Trascorsi 20 giorni dalla comunicazione iniziale, la presente procedura si considererà esaurita.

L'azienda provvederà a comunicare il trasferimento al lavoratore interessato almeno 3 giorni prima dell'avvenimento, formalizzando altresì i conseguenti adempimenti.

Allegato 2

Art. G3

(Applicazione clausola sociale)

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 (Clausole sociali), Parte generale e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione, le parti condividono di adottare il seguente Protocollo.

Salva restando l'ipotesi di trasferimento diretto di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di cui agli Allegati A e B, del D.Lgs. n. 18/1999, che si caratterizzino per la pre-esistenza di una Organizzazione identificabile, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale attività, comporta, al termine della procedura sotto specificata e salvo diverse intese tra cedente e cessionario, il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le OO.SS. stipulanti, dal precedente operatore del servizio stesso all'operatore subentrante in ragione della quota di traffico acquisita da quest'ultimo, con applicazione del trattamento economico e normativo e dell'inquadramento rinvenienti dal c.c.n.l. di settore.

L'ENAC, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di determinare le modalità di applicazione del precedente comma.

Almeno 25 gg prima della data del suddetto trasferimento, le aziende interessate comunicheranno alla R.S.U., ove costituita, o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente il personale.

Entro i successivi 7 gg le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale.

La procedura dovrà concludersi entro 20 gg dalla richiesta di incontro di cui sopra.

Le aziende individueranno nominativamente il personale da trasferire secondo le modalità stabilite dal Protocollo del 16 aprile 1999, allegato al presente c.c.n.l. e provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, almeno 3 gg prima del trasferimento di attività, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti. Sono fatte salve le diverse intese intervenute a livello aziendale.

Allegato 3 Allegato e successive intese ex art. 23, c.c.n.l. 1988 Fondo di previdenza

1) In favore dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - impiegati e operai - è costituito un Fondo di previdenza da liquidare alla cessazione del rapporto di lavoro.

2) I contributi al Fondo di previdenza sono fissati, per 13 mensilità, nella misura paritetica del 5% a carico dell'azienda e del 5% a carico del dipendente, da calcolare sullo stipendio di fatto.

3) Tanto le quote a carico dell'azienda, quanto quelle a carico del dipendente devono essere versate mensilmente in un libretto bancario a risparmio vincolato e intestato al beneficiario, presso un istituto di credito di diritto pubblico o banca di interesse nazionale.

4) L'impiego del Fondo di previdenza è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

a) il Fondo di previdenza accantonato a nome del dipendente può essere messo a disposizione dell'interessato sia per l'acquisto di un appartamento sul mercato edilizio che per la partecipazione ad una cooperativa costituita per la costruzione di abitazioni economiche a norma delle leggi vigenti, sia per un qualsiasi altro investimento immobiliare;

b) in tutti i casi l'interessato deve avanzare regolare domanda alla società per la liberazione del Fondo accantonato e fornire tutte le indicazioni e documentazioni atte ad illustrare la soluzione proposta;

c) la somma accantonata sul Fondo di previdenza viene consegnata all'interessato quando questi fornisca: in caso di acquisto diretto dell'appartamento o di un altro bene immobile, l'atto di compromesso; in caso di costruzione da parte di una cooperativa, copia dell'atto costitutivo (o di altra delibera che ne attesti l'iscrizione) e della lettera con la quale l'istituto finanziatore comunica alla cooperativa stessa l'avvenuta concessione del finanziamento a norma delle leggi vigenti, nonché per il caso di rifacimento, restauro e/o manutenzione straordinaria dell'abitazione del dipendente, copia della relativa documentazione di spesa;

d) entro il più breve tempo possibile, e comunque non oltre tre mesi dalla data di consegna del Fondo di previdenza, il dipendente deve documentare alla società l'effettivo ed integrale impiego della somma liberata per la destinazione predisposta.

5) Il dipendente ammesso all'utilizzazione del Fondo di previdenza per i fini di cui alla precedente lett. a) avrà la facoltà di utilizzare fino alla concorrenza i contributi successivi per l'estinzione totale o parziale delle rate di ammortamento dell'eventuale mutuo o debito residuo il quale dovrà essere peraltro regolarmente documentato.

Lo svincolo dei contributi accantonati avrà luogo di semestre in semestre al 30 giugno ed al 31 dicembre.

6) Il dipendente il quale distraiga in tutto od in parte la somma concessa sul Fondo di previdenza dalla destinazione per la quale è avvenuta la liberazione, viene considerato responsabile di una grave mancanza disciplinare e pertanto punito con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per la durata di 10 giorni; la società deve inoltre ricostituire il Fondo di previdenza del dipendente effettuando, sulla retribuzione di questi, trattenute mensili in misura pari al 20% della retribuzione stessa.

Le disposizioni di cui al comma precedente sono applicate anche al dipendente il quale ceda la sua quota di partecipazione alla cooperativa o la prenotazione effettuata, ovvero trasferisca ad altri la proprietà o il godimento dell'appartamento o dell'immobile acquistato o da acquistare.

La sanzione disciplinare non è applicata nel caso in cui il dipendente provveda spontaneamente ed immediatamente alla ricostituzione del Fondo di previdenza.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che i contributi percentuali relativi al Fondo di previdenza non saranno computati sull'importo corrispondente ai 103 punti della indennità di contingenza e agli ulteriori 34 punti della stessa indennità conglobati nei minimi tabellari mensili.

Disposizioni transitorie

1) Per le aziende di gestione aeroportuale rappresentate dall'Assaeroporti, la misura paritetica del 5%, indicata al punto 2 del presente articolo si intende riferita alla data del 1° gennaio 1986.

Fermi restando la base di calcolo ed il numero di mensilità di cui al predetto punto 2, i contributi a carico dell'azienda e del dipendente sono fissati nella misura del 3% fino al 31 gennaio 1984 e nella misura del 4% a partire dal 1° gennaio 1985.

2) Quanto previsto al punto 2 del presente articolo non trova applicazione per la società Aeroporti di Roma, per la quale continuano a valere le misure percentuali - a carico dell'azienda e a carico del dipendente - in vigore al 30 settembre 1981, da calcolarsi, per 12 mensilità, sugli elementi della retribuzione aziendalemente considerati alla data predetta.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di istituire subito una Commissione paritetica che concordi la trasformazione del Fondo entro il 31 dicembre 1984 definendo gli utilizzi e la destinazione delle somme accantonate e da accantonare, senza che ne derivino nuovi oneri per le aziende né penalizzazioni per i lavoratori; ciò in conseguenza ed applicazione delle norme di cui alla legge n. 297/1982.

In relazione a quanto precede, restano fermi gli impieghi aziendalemente in atto alla data di stipulazione del presente contratto dei contributi per il Fondo di previdenza.

Ex Allegato 4

In attuazione di quanto previsto dalla dichiarazione a verbale all'art. 43, Parte specifica trasporto aereo e all'art. 23, Parte specifica aeroportuali, viene costituita una Commissione paritetica (9 componenti designati da parte datoriale e 9 da parte sindacale) che terminerà i suoi lavori entro il 31 agosto 1998.

Verbale d'intesa

Le parti, in relazione a quanto stabilito dall'ex Allegato 4, del c.c.n.l. 13 marzo 1988, per i dipendenti del trasporto aereo e assistenza aeroportuale, hanno determinato quanto segue per le aziende aderenti a Assaeroporti:

- nel contesto del processo di trasformazione del Fondo di previdenza attraverso il superamento della disciplina di cui all'ex art. 23, viene costituita una Commissione tecnica per esaminare la soluzione di maggiore convenienza per i lavoratori tra la destinazione a fini sociali

e/o previdenziali o la erogazione in busta paga dei contributi aziendali a partire dal 1° gennaio 1989, nello spirito e nella lettera delle intese precedenti di cui alla dichiarazione a verbale agli articoli sopra menzionati.

Detta Commissione dovrà consegnare alle parti il progetto conclusivo dei lavori entro il 15 marzo 1989.

In attesa delle determinazioni di cui sopra le aziende accantoneranno la parte di contribuzione di loro competenza in un conto corrente vincolato e fruttifero.

Resta inteso che dal 1° gennaio 1989, non verrà più effettuata la trattenuta del contributo a carico dei lavoratori.

Le somme accantonate fino al 31 dicembre 1988, saranno liquidate ai lavoratori entro il 28 febbraio 1989.

Capo IX CATERING

Sfera di applicazione

La presente sezione si applica alle imprese associate ad Assocatering o comunque già soggette al c.c.n.l. 27 luglio 1999 e successive modificazioni e rinnovi per il personale dipendente dalle aziende che svolgono attività di catering aereo, nell'ambito delle gestioni e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Art. C1 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione a quanto previsto dall'art. 41 del presente contratto l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende pari all'uno per cento ed una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'uno per cento, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Potranno essere destinate al finanziamento del Fondo, in base ad intese a livello locale tra le parti stipulanti la presente sezione, quote delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello (contrattazione aziendale integrativa).

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al fondo costituito ed operante.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C40

(Previdenza complementare)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 38 del presente contratto - Parte generale l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende pari all'uno per cento ed una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'uno per cento, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.
2. Potranno essere destinate al finanziamento del Fondo, in base ad intese a livello locale tra le parti stipulanti la presente sezione, quote delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello (contrattazione aziendale integrativa).
3. I contributi a carico delle Aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al fondo costituito ed operante.
4. L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato superato il periodo di prova, cui si applichi il presente contratto.

Art. C2 (Classificazione del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori è inoltre affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

Direttore catering.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

Vicedirettore catering.

Responsabile operativo.

Responsabile attività operat./commerciale/amm.ve.

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da ampie iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

Capo servizio catering.

Superintendente catering.

Categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti ed uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

Supervisore catering.

Capo ufficio catering.

Responsabile com.ne, analisi, programmi, rampa, "check-list".

Magazziniere consegnatario o economo.

Capo cuoco.

Categoria E

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità

professionale acquisita mediante approfondita preparazione e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Impiegato di concetto addetto a comunicazione, analisi, programmi, rampa, "check-list".

Altri impiegati di concetto.

Capo reparto catering.

Sotto capo cuoco 2° chef.

Primo pasticciere.

Assistente o vice o aiuto supervisore catering.

Dietologo.

Categoria F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

Vice capo reparto catering.

Segretaria.

Impiegato d'ordine addetto a comunicazione, analisi, rampa, programm., "check-list".

Impiegato d'ordine addetto amministr., acquisti, magazz.

Addetto manutenzione.

Operaio specializzato.

Conducente automezzi pesanti.

Cuoco capo partita.

Secondo pasticciere.

Categoria G

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Magazziniere comune.

Dispensiere.

Altri impiegati d'ordine.

Operaio qualificato.

Terzo pasticcere.

Autista.

Autista di pista catering.

Guardia giurata.

Categoria H

Appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono i lavori di normale complessità.

Caricatore catering.

Commis di cucina.

Commis pasticcere.

Categoria I

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico e conoscenze professionali di contenuto non complesso.

Personale di fatica.

Personale di pulizia.

Interno di cucina.

Addetto allestimento, preparazione, smistamento e lavaggio catering.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C1

(Classificazione del personale)

1. La classificazione del personale per la sezione specifica catering aereo è la seguente.

Area Quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali

obiettivi. A tali lavoratori è inoltre affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

Direttore catering

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

Vice Direttore catering

Responsabile operativo

Responsabile attività operat./commerciale/amm.ve

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da ampie iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Azienda.

Capo servizio catering

Superintendente catering

Categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti ed uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

Supervisore catering

Capo ufficio catering

Responsabile com.ne, analisi, programmi, rampa, check-list

Magazziniere consegnatario o economo

Capo cuoco

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni di concetto prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica ed

adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Impiegato di concetto addetto a comunicazione, analisi, programmi, rampa, check-list

Altri impiegati di concetto

Capo reparto catering

Sotto capo cuoco 2° chef

Primo pasticciere

Assistente o vice o aiuto supervisore catering

Dietologo

Categoria F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgano mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

Vice capo reparto catering

Segretaria

Impiegato d'ordine addetto a comunicazione, analisi, rampa, programm., check-list

Impiegato d'ordine addetto amministr., acquisti, magazz.

Addetto manutenzione

Operaio specializzato

Conducente automezzi pesanti

Cuoco capo partita

Secondo pasticciere

Categoria G

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Magazziniere comune

Dispensiere

Altri impiegati d'ordine

Operaio qualificato

Terzo pasticciere

Autista

Autista di pista catering

Guardia giurata

Categoria H

Appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono i lavori di normali complessità.

Caricatore catering

Commis di cucina

Commis pasticciere

Categoria I

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico e conoscenze professionali di contenuto non complesso.

Personale di fatica

Personale di pulizia

Interno di cucina

Addetto allestimento, preparazione, smistamento e lavaggio catering

2. Le parti, preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti ed organizzazione del lavoro e considerato il ruolo svolto dalle stesse nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni, constano che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni, ha dato luogo a figure professionali nuove che, caratterizzandosi con una più elevata professionalità, contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese.

3. Le Parti, quindi, condividono la necessità di istituire la Commissione Inquadramento entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., con le seguenti finalità:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra Organizzazioni del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale;
- supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle Organizzazioni;
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle Organizzazioni;

- aumentare la trasparenza del sistema inquadramento ed eventuali tempi di attestazioni contribuendo a rendere più coerente l'applicazione a livello aziendale, anche in relazione alla mobilità orizzontale.
4. Il risultato dei lavori della Commissione sarà, poi, apprezzato nell'alveo della negoziazione del successivo rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva degli effetti, compatibilmente con i costi contrattuali.

Mercato del lavoro

Art. C3 (Apprendistato)

La durata del rapporto di apprendistato di cui all'art. 31 del presente contratto è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

<i>Categoria di inquadramento</i>	<i>Durata in mesi</i>
E	48
F	36
G	24
H	18

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate alla categoria E, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in trenta giorni di effettiva presenza al lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità:

<i>Titolo di studio</i>	<i>Ore di formazione</i>

Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media e superiore	100
Diploma universitario e diploma di laurea	80

La contrattazione integrativa territoriale può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Art. C4 (Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle ad incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la patria potestà.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. C5 (Obblighi dell'apprendista)

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. C6 (Conclusione del rapporto)

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non aver assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso.

Art. C7 (Retribuzioni degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- I anno: 75%;
- II anno: 80%;
- III anno: 85%;
- IV anno: 90%.

Agli apprendisti dovrà inoltre essere corrisposta l'indennità di contingenza nella misura prevista dall'art. C43.

Per quanto non previsto dalla presente sezione in materia di apprendistato e di formazione professionale valgono le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

Art. C8 (Lavoratori privi di esperienza)

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

Art. C9 (Part-time)

Il rapporto a tempo parziale di cui all'art. 28 del presente contratto sarà disciplinato per la sezione catering secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 30 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 65 a 130 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 780 a 1.560 ore.

Comunque la prestazione giornaliera non può essere inferiore alle quattro ore.

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore, a livello di azienda o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni

lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

Art. C10 (Lavoro supplementare)

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare fino ad un limite massimo di 150 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi aziendali o attraverso accordi territoriali.

Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda.

Art. C11 (Lavoro a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il ricorso al contratto a tempo determinato è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal presente contratto, nelle ipotesi di seguito indicate:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b) della legge n. 230/1962;
- d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Restano confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato.

N.d.R.:

L'accordo 22 giugno 2016 prevede quanto segue:

Premesso che:

- in data 20 giugno 2016 Federcatering ha aderito al nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del trasporto aereo, assumendo la rappresentanza delle aziende del comparto catering aereo;

Considerato che:

- la regolamentazione del settore ha subito negli ultimi tempi sostanziali modifiche legislative tali da suggerire alle parti di individuare opportune soluzioni ed adeguamenti, come ad esempio la nuova normativa sui contratti a termine ed in particolare quelli relativi al settore del trasporto aereo;

Tutto ciò premesso e considerato tra le parti si conviene quanto segue:

Al fine di assicurare a Federcatering la medesima agibilità in materia di contratti a termine già riconosciuta ad altre Associazioni imprenditoriali attive nei comparti aeroportuali a seguito delle modifiche legislative intervenute dopo la data di stipula della Parte specifica 31 luglio 2014, si conviene la seguente disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato, per la stagionalità e per la somministrazione a valere per le imprese associate a Federcatering.

Contratti a termine

In considerazione di quanto disposto all'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, in relazione ad una eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzo dell'istituto del contratto a termine, si concorda che le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 non possano eccedere il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultano iscritti nel Libro unico del lavoro su base mensile. Le frazioni si computano per intero.

Ai fini della verifica della percentuale, di cui al periodo precedente, le aziende forniranno a richiesta delle OO.SS. competenti (R.S.A./R.S.U. laddove costituite o in alternativa le OO.SS. territoriali) firmatarie del presente accordo i dati necessari.

Tali limiti potranno essere superati, previe intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Per quanto riguarda la disciplina dei diritti di precedenza si rimanda alle disposizioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni, precisandosi che il diritto di precedenza si estingue una volta decorsi 10 mesi dalla cessazione del rapporto di

lavoro. Sono esclusi dal diritto di precedenza i lavoratori licenziati per giusta causa e coloro che sono in possesso dei requisiti pensionistici, demandandosi alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di eventuali ulteriori profili di esclusione.

In tutti i casi di rapporto a termine stipulato per esigenze sostitutive, è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituito, sia prima dell'assenza, sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, da ultimo dal D.Lgs. n. 81/2015 le parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi - con esclusione del lavoro somministrato - esso può essere modificato in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale. Resta intesa la possibilità di proroga fino ad un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, entro il limite temporale contrattualmente definito.

Quanto sopra anche nel caso di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato, con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Le parti, in applicazione delle facoltà lasciate alle medesime in sede di contrattazione collettiva dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 convengono che, in caso di utilizzo di personale con contratto di somministrazione e contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non si possa superare il periodo massimo complessivo di 60 mesi.

Stagionalità

Atteso il peculiare carattere stagionale dell'attività di Inflight catering in quanto caratterizzata da stagionalità in senso ampio e comunque diversa da aeroporto ad aeroporto nonché da intensificazioni dell'attività in particolari periodi dell'anno, tale modalità di calcolo viene attuata anche con riguardo alle assunzioni stagionali di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 che si aggiunge, anche per gli effetti dei limiti quantitativi alle norme di cui all'art. 19 e successivi del D.Lgs. n. 81/2015.

Conseguentemente le parti, a mente dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, nel confermare la specificità delle attività stagionali nel settore, escludono l'applicazione dell'art. 19, comma 2 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015 alle assunzioni a termine effettuate per ragioni di stagionalità come sopra definite.

Resta inteso che, stante la previsione normativa art. 55 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che prevede l'abrogazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001 "a far data dal 1° gennaio 2017", con il pieno regime del suddetto decreto le assunzioni a termine effettuate per ragioni di stagionalità cadranno sotto la disciplina dell'art. 21, comma 2 dello stesso decreto: a tal proposito, le parti, attese le specificità del comparto aeroportuale, convengono sin da ora di intervenire, e entro il periodo di vigenza dell'attuale normativa, allo scopo di individuare soluzioni applicative condivise in materia.

Art. C12 (Contratto di somministrazione a tempo determinato)

Le parti riconoscono la validità operativa e l'utilità delle norme vigenti in materia e si attiveranno per allargarne l'utilizzo attraverso prossima ulteriore contrattazione nazionale.

Art. C13 (Mobilità del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale avente carattere collettivo e non meramente temporanei l'azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecnico-operative e/o organizzative.

L'azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C2

(Mobilità del personale)

1. La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.
2. Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale avente carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.
3. La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.
4. L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

Art. C14 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

<i>Categoria</i>	<i>Periodo di prova</i>
Quadri A e B	180 giorni
C	150 giorni

D	75 giorni
E	45 giorni
F, G	30 giorni
H	20 giorni
I	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove già abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C3

(Periodo di prova)

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

<i>Categoria</i>	<i>Periodo di prova</i>
Quadri A e B	180 giorni
C	150 giorni
D	75 giorni
E	45 giorni

F, G	30 giorni
H	20 giorni
I	15 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove già abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. C15 (Lavoro delle donne e dei minori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C4

(Lavoro delle donne e dei minori)

1. Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Orario di lavoro

Art. C16 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dalla presente sezione del contratto collettivo sono fissati solo ai fini contrattuali.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'art. 3 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai Direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di

miglior favore.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C5

(Orario di lavoro)

1. La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2015 la normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 38 ore e 30 minuti.
3. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dalla presente sezione del contratto collettivo sono fissati solo ai fini contrattuali.
4. Agli impiegati e cioè ai Direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto non si applicano le suddette limitazioni dell'orario di lavoro. Per tali categorie si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. C17 (Riduzioni di orario)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. C16, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alla festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

In presenza di particolari esigenze da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che prevedano il godimento di cui al presente articolo fino ad una concorrenza di ore 2,5 settimanali per 48 settimane. In tale caso il monte ore annuo è elevato a 120 ore e le eventuali ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruiti con le modalità già in atto nelle singole aziende.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 1° comma, per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C6

(Riduzioni di orario)

1. Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo C5, comma 1, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alla festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54.

2. Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

3. In presenza di particolari esigenze da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che prevedano il godimento di cui al presente articolo fino ad una concorrenza di ore 2,5 settimanali per 48 settimane. In tale caso il monte ore annuo è elevato a 120 ore e le eventuali ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruiti con le modalità già in atto nelle singole aziende.

4. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

5. In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma, per ogni mese intero di servizio prestato.

6. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

7. In funzione del mutato contesto organizzativo e conseguentemente della normale durata del lavoro settimanale, di cui all'articolo C5, comma 2, a decorrere dal 10 gennaio 2015 il presente articolo dovrà ritenersi totalmente abrogato.

Art. C18 (Riduzione di orario turnisti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In aggiunta a quanto previsto in tema di orario di lavoro, al personale operante su turni vengono attribuite ulteriori due giornate in ragione d'anno.

Tali giornate vengono attribuite in misura proporzionale alla prestazione ordinaria effettivamente svolta nell'anno dal lavoratore e usufruite per giornate intere.

La collocazione di tali giornate verrà realizzata avuto riguardo alle complessive necessità connesse alle esigenze tecnico-operative dell'azienda.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C7

(Riduzione di orario turnisti)

1. In aggiunta a quanto previsto in tema di orario di lavoro, al personale operante su turni vengono attribuite ulteriori due giornate in ragione d'anno.
2. Tali giornate vengono attribuite in misura proporzionale alla prestazione ordinaria effettivamente svolta nell'anno dal lavoratore e usufruite per giornate intere.
3. La collocazione di tali giornate verrà realizzata avuto riguardo alle complessive necessità connesse alle esigenze tecnico-operative dell'azienda.

Art. C19 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.

In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C8

(Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

1. L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.
2. In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. C20 (Flessibilità dei regimi di orario)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello aziendale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa.

In tale ambito, si individuano le seguenti norme:

a) attuazione a fronte di variazioni dell'attività lavorativa di regimi di flessibilità dell'orario normale di lavoro e/o attuazione di schemi di turnazione sulla base delle esigenze tecnico-organizzative, all'interno dei quali sia possibile fornire la prestazione lavorativa anche su 6 o 4 giorni settimanali, entro il limite delle 10 ore giornaliere e delle 48 ore settimanali, fatti salvi casi eccezionali localmente valutati. Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità. A fronte delle eventuali prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere. Il mancato godimento darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista per il lavoro straordinario. La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento. L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dei commi precedenti, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma di flessibilità. I sopra citati regimi di flessibilità, nell'arco temporale preso a riferimento, troveranno applicazione previe intese in sede aziendale con la R.S.U., ove costituita, o con le R.S.A. delle OO.SS.LL. stipulanti;

- b) possibilità, per un massimo di 11 volte l'anno, di articolare la durata giornaliera del turno in misura maggiore delle 8 ore, con un massimo di 10 ore, con compensazione nell'arco della durata del ciclo di turnazione e con la corresponsione, per le ore eccedenti le 8, delle maggiorazioni contrattuali per lavoro straordinario;
- c) articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con intensificazione delle presenze nelle ore diurne centrali e/o nelle ore notturne, in relazione all'andamento dell'attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.;
- d) tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative;
- e) possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C9

(Flessibilità dei regimi di orario)

1. In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello aziendale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa.
2. In tale ambito, le parti concordano di adottare la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
3. A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative nel periodo di bassa stagione (novembre-aprile), è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni settimanali di durata inferiore a quanto previsto dall'articolo C5, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nel periodo di alta stagione (maggio-ottobre).
4. A consuntivo del ciclo di alta e di bassa stagione le eventuali differenze per mancate prestazioni verranno compensate, previo confronto a livello aziendale, mediante modalità definite al secondo livello di contrattazione.

Art. C21 (Orario di lavoro di fanciulli e adolescenti)

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a sedici anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i sedici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

I minori di cui ai precedenti commi hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere espresse nella tabella dei diurni, di cui all'art. C19, comma 2.

Art. C22 (Recuperi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni sindacali stipulanti la presente sezione del contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C10

(Recuperi)

1. E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. C23 (Lavoro notturno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

Dal 1° gennaio 2002 le parti convengono di estendere la fascia oraria del lavoro notturno dalle ore ventitre alle ore sei.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C11

(Lavoro notturno)

1. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventitré alle ore sei sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

Art. C24 (Lavoro straordinario)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo: si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi del c.c.n.l. e della presente sezione a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura dello stesso cronologicamente annotate in apposito registro, al cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al 2° comma le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C12

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo: si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi del c.c.n.l. e della presente sezione a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
2. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.
3. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario richiesto ed autorizzato entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
5. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.
6. Le ore di lavoro straordinarie devono essere registrate con gli strumenti ordinari e i supporti meccanici e/o informatici presenti nelle singole aziende.
7. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.
8. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
9. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

10. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. C25 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C13

(Riposo settimanale)

1. Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.
2. Considerato che l'attività di servizio aeroportuale non prevede la chiusura settimanale e al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo e nel contempo rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari le parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
3. A livello aziendale, per particolari esigenze specifiche, potranno essere individuati intervalli diversi attraverso accordo con la R.S.U./R.S.A.

Art. C26 (Lavoro domenicale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche

del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C15

(Lavoro domenicale)

1. Ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

2. In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche del settore turistico, le Parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le Parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale.

Art. C27 (Festività)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

- anniversario della liberazione: 25 aprile;
- festa del lavoro: 1° maggio;
- festa della Repubblica: 2 giugno.

Festività infrasettimanali:

- Capodanno: 1° gennaio;

- Epifania: 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua: mobile;
- Assunzione: 15 agosto;
- Ognissanti: 1° novembre;
- Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- S. Natale: 25 dicembre;
- S. Stefano: 26 dicembre;
- Patrono della città:

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'azienda il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al personale che presa la propria opera nella festività di cui al presente articolo è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C16

(Festività)

1. Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali

Anniversario della Liberazione: 25 aprile

Festa del Lavoro: 1° maggio

Festa della Repubblica: 2 giugno

Festività infrasettimanali

Capodanno: 1° gennaio

Epifania: 6 gennaio

Lunedì di Pasqua: Mobile

Assunzione: 15 agosto

Ognissanti: 1° novembre

Immacolata Concezione: 8 dicembre

S. Natale: 25 dicembre

S. Stefano: 26 dicembre

Patrono della Città

2. In considerazione delle particolari caratteristiche dell'azienda il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

3. Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

4. A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

7. Al personale che presta la propria opera nella festività di cui al presente articolo è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

Art. C28 (Festività soppresse)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il trattamento del giorno della Unità nazionale 4 novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.

Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicurativi in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente contratto, l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C17

(Festività soppresse)

1. Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.
2. Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
3. Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.
4. Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
5. Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicurativi in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto, l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

Art. C29 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventidue giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di cinque giornate.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. C27, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. C28; conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso per le spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C18

(Ferie)

1. Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventidue giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di cinque giornate.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo C16, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo C17, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

2. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

3. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

4. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

5. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

6. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

7. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

8. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
9. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
10. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
11. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
12. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso per le spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. C30 (Permessi per elezioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Secondo quanto previsto dalla legge di "interpretazione autentica" n. 69 del 29 gennaio 1992 che ha formalmente preso atto dell'indirizzo della Corte costituzionale, il lavoratore ha diritto: "al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C19

(Permessi per elezioni)

1. Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i Rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
3. Secondo quanto previsto dalla legge di "interpretazione autentica" n. 69 del 29 gennaio 1992 che ha formalmente preso atto dell'indirizzo della Corte costituzionale, il lavoratore ha diritto: "al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

Art. C31(Sanzioni disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

- a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
- e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto e/o della sezione catering o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato all'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'[art. 7](#), comma 4, della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Ai sensi della legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C21

(Provvedimenti disciplinari)

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di comportamento", richiamate dall'art. 36 Parte Generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. C20, Parte specifica del presente contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Tuttavia, qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi senza tenere conto del principio di gradualità.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a), b), e).

5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6 ai punti d), e), f), g), h), i), j). Le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione sono quelle esemplificate al paragrafo 6 ai punti k), l), m), n), o), p), q), r).

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

- a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
- d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore, ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets, ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;
- g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;
- h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;
- i) mancato rispetto di disposizione aziendale in materia di igiene e sicurezza alimentare, del lavoro e mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
- j) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
- k) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'[art. 5, St. Lav.](#);
- l) rivolgere a colleghi o terzi frasi ingiuriose che contengano riferimenti razziali, sessuali, religiosi o che comunque ledano la dignità altrui, anche per il tramite di social network o altri mezzi di comunicazione di massa, salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- m) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;

n) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;

o) assenza ingiustificata;

p) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;

q) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale;

r) abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione del proprio superiore e senza giustificato motivo.

7. Licenziamento

7.1. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso.

In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate, ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

a) abuso di potere verso propri subordinati;

b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;

c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;

d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;

g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno un provvedimento di sospensione nei ventiquattro mesi antecedenti il fatto contestato;

h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;

i) insubordinazione verso i superiori.

7.2. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorquando oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per i quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;
- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri, ecc.);
- i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione-manomissione di bagagli, merci, derrate o oggetti trattati in occasione di lavoro;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;

- n) ripetute e/o gravi violazioni di disposizioni in materia di igiene degli alimenti e delle bevande che possono compromettere la salubrità degli alimenti e dei servizi e/o il rispetto delle specifiche di prodotto/processo della committenza;
- o) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al Licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

Art. C32 (Assenze non giustificate)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

Nei casi di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C22

(Assenze non giustificate)

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Art. C33 (Consegne e rotture)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto alla ritenzione delle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di avere usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C23

(Consegne e rotture)

1. Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
2. Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
3. In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento.
4. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.
6. In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.
7. In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto alla ritenzione delle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
8. In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di avere usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. C34 (Corredo - Abiti di servizio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise; la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi del servizio.

Norme specifiche per l'area quadri

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C24

(Corredo - Abiti di servizio)

1. Viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise; la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
2. Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
3. Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
5. Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi del servizio.

Art. C35 (Disposizioni generali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C25

(Disposizioni generali)

1. Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
2. Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. C36 (Indennità di funzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

- categoria A: 46,48 €;
- categoria B: 41,32 €.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C26

(Indennità di funzione)

1. Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

Categoria	Euro
A	46,48
B	41,32

2. A decorrere dal 1° gennaio 2015 vengono stabiliti i nuovi importi, come risultanti dalla seguente tabella.

Categoria	Euro
A	75,00
B	70,00

Art. C37 (Formazione ed aggiornamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C27

(Formazione ed aggiornamento)

1. Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Art. C38 (Responsabilità civile)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C28

(Responsabilità civile)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Trattamento economico

Art. C39 (Elementi della retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) minimo tabellare di cui all'art. C42;
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste nel presente contratto;
- d) indennità aeroportuale nella misura e con le modalità previste nell'art. C44.

L'importo di lire ventimila (ora € 10,33) corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C29

(Elementi della retribuzione)

1. Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) minimo tabellare di cui all'articolo C32;
- b) indennità di contingenza conglobata;
- c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste nel presente Contratto;
- d) indennità aeroportuale nella misura e con le modalità previste nell'articolo C34.

Art. C40 (Determinazione della retribuzione giornaliera)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C30

(Determinazione della retribuzione giornaliera)

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

2. Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. C41 (Determinazione della retribuzione oraria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C31

(Determinazione della retribuzione oraria)

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 172 per il personale con orario normale di lavoro.

Art. C42 (Minimi tabellari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica della sezione del presente contratto per i dipendenti delle aziende del settore catering aereo, in ordine al trattamento economico per il personale in forza vengono stabiliti i nuovi minimi tabellari contrattuali e le relative decorrenze, come risultanti dalle seguenti tabelle.

L'applicazione dei nuovi minimi decorrerà a partire dalle date ivi indicate e sono da considerarsi esaustivi per l'intera vigenza contrattuale.

Dal 1° novembre 2009

<i>Livello</i>	<i>Incremento medio</i>	<i>Parametro</i>	<i>Aumento contrattuale</i>
A		270	113,86
B		245	103,31
C		210	88,55
D		176	74,22

E	70,00	166	70,00
F		156	65,78
G		126	53,13
H		113	47,65
I		100	42,17

Dal 1° luglio 2010

<i>Livello</i>	<i>Incremento medio</i>	<i>Parametro</i>	<i>Aumento contrattuale</i>
A		270	48,80
B		245	44,28
C		210	37,95
D		176	31,81
E	30,00	166	30,00
F		156	28,19
G		126	22,77
H		113	20,42
I		100	18,07

N.d.R.:

L'accordo 14 aprile 2011 prevede quanto segue:

Premessa

Considerato il verbale di incontro del 27 luglio 2010, in ordine alla tematica "una tantum" a copertura della vacanza contrattuale" 2008-2009;

A causa del permanere delle condizioni di criticità relativamente agli eventuali crediti vantati dalle aziende associate e relativa verifica, non è stato sinora possibile raggiungere un'intesa condivisa;

Considerato il verbale di riunione del 10 febbraio 2011 presso il Ministero del lavoro nell'ambito della procedura di raffreddamento e conciliazione e successivi incontri in sede associativa;

Tutto ciò premesso è stato convenuto quanto segue:

1) le premesse sono parte integrante del presente accordo;

- 2) al personale a tempo indeterminato al 31 ottobre 2009 e in forza al momento di ciascuna erogazione, saranno complessivamente erogati euro 600 lordi con tempi e modalità da stabilirsi entro e non oltre il 30 aprile 2011 in ciascuna azienda, a definitiva copertura di quanto previsto in sede di stipula del c.c.n.l. ed in relazione a quanto concordato al successivo punto 5;
- 3) per il personale a tempo parziale l'importo verrà riproporzionato in relazione alla durata della prestazione;
- 4) l'importo "una tantum" non avrà alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti e indiretti e resta inteso che, avendo natura omnicomprensiva, non rientra nella base di computo del t.f.r.;
- 5) le parti convengono che, in relazione a quanto previsto dall'art. 48, Parte generale, fermo restando la scadenza del 31 dicembre 2011, gli effetti economici del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010 - Sezione 3 Assocatering sono da considerarsi a valere sino a tutto il 30 giugno 2012;
- 6) le parti si impegnano a comunicare l'esito del presente accordo al Ministero del lavoro ai fini della procedura di raffreddamento e conciliazione.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C32

(Minimi tabellari)

1. Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica della sezione del presente Contratto per i dipendenti delle aziende del settore catering aereo, in ordine al trattamento economico per il personale in forza vengono stabiliti i nuovi minimi tabellari contrattuali e le relative decorrenze, come risultanti dalla seguenti tabelle.
2. L'applicazione dei nuovi minimi decorrerà a partire dalle date ivi indicate e sono da considerarsi esaustivi per l'intera vigenza contrattuale.

Livello	Minimi tabellari dal 1° gennaio 2015	Minimi tabellari dal 1° gennaio 2016
A	1.694,38	1.775,70
B	1.537,49	1.611,29
C	1.317,82	1.381,08
D	1.104,49	1.157,50
E	1.041,73	1.091,73
F	978,97	1.025,96

G	790,69	828,64
H	709,11	743,15
I	627,54	657,66

Art. C43 (Contingenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione è regolata dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modificazioni ed integrazioni.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C33

(Contingenza)

1. L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione è regolata dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
2. Nell'indennità di contingenza è conglobato l'importo di euro 10,33 di E.d.r. (elemento distinto della retribuzione) corrisposto ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992.

Art. C44 (Indennità aeroportuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dalla data di stipula del presente c.c.n.l. al personale dipendente in forza viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di 1,29 € giornaliera.

Data la sua precipua natura, tale indennità non produce alcun effetto sugli altri istituti contrattuali né sul trattamento di fine rapporto.

A partire dal 1° gennaio 2007 l'indennità sarà incrementata di 1 euro giornaliero e pertanto passerà a euro 2,29 lorde, ferme le modalità di erogazione in atto.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C34

(Indennità aeroportuale)

1. Al personale dipendente in forza viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di euro 2,29 lorda giornaliera.

Data la sua precipua natura, tale indennità non produce alcun effetto sugli altri istituti contrattuali né sul trattamento di fine rapporto.

2. A partire dal 1° gennaio 2015 l'indennità sarà di euro 1,29 lorda giornaliera.

Art. C45 (Corresponsione della retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione sarà pagata al personale non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

Ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro la cui retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C35

(Corresponsione della retribuzione)

1. La retribuzione sarà pagata al personale non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

2. Ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. C46 (Scatti di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria nelle seguenti misure:

- quadri A: 40,80;
- quadri B: 39,25.

Categorie:

- C: 37,70;
- D: 36,15;
- E: 34,86;
- F: 33,05;
- G: 32,54;
- H: 30,99;
- I: 30,47.

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti lavori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C36

(Scatti di anzianità)

1. A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).
2. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

3. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria nelle seguenti misure:

<i>Categorie</i>	<i>Euro</i>
Quadri A	40,80
Quadri B	39,25
C	37,70
D	36,15
E	34,86
F	33,05
G	32,54
H	30,99
I	30,47

4. In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

5. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. C47 (Tredicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto e della sezione catering fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (art. 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C37

(Tredicesima mensilità)

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
3. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto e della sezione Catering fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.
4. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

Art. C48 (Quattordicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

Qualora il rapporto abbia inizio o cessi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al 3° comma del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal 4° comma del precedente articolo.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C38

(Quattordicesima mensilità)

1. A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari.
2. La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
3. I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.
4. Qualora il rapporto abbia inizio o cessi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
5. Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.
6. Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

Art. C49 (Mensa aziendale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, tranne coloro che prestano un orario di lavoro ridotto, viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esista, per la consumazione del pasto giornaliero e verrà trattenuto loro l'importo di 0,77 € per ogni giornata di effettiva presenza.

Il valore del servizio mensa non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C41

(Mensa aziendale)

1. A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, tranne coloro che prestano un orario di lavoro ridotto, viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esista, per la consumazione del pasto giornaliero e verrà trattenuto loro l'importo di 0,90 € per ogni giornata di effettiva presenza.

2. Il valore del servizio mensa non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

Sospensione del rapporto di lavoro

Art. C50 (Malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Agli effetti di quanto previsto nei commi seguenti si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvi i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. C52.

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto, ai sensi dell'art. 15 della legge 23 aprile 1981,

n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo del recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. C53 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e, salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C42

(Malattia)

1. Agli effetti di quanto previsto nei commi seguenti si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvi i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo C44.
2. Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
3. Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo; è tenuto, ai sensi dell'[articolo 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155](#), a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. In tutti i casi di assenza per malattia in cui la certificazione medica è inviata per via telematica, l'obbligo di spedizione del certificato si intende assolto mediante comunicazione al proprio datore di lavoro del codice fornito dal medico o dalla struttura sanitaria, a mezzo fax o tramite posta elettronica.
4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo del recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
5. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
6. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo C45 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

7. In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

8. Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

9. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

10. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

11. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

12. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e, salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. C51 (Trattamento economico durante il periodo di malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

- a) al cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- b) ad un'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al centottantesimo (periodo di comparto), comprensiva della quota posta a carico dell'INPS ai sensi di legge.

L'importo viene anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. b); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Durante il periodo di malattia a decorrere dal terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro, l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. C53, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C43

(Trattamento economico durante il periodo di malattia)

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) al cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);

b) ad un'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al centottantesimo (periodo di comporto), comprensiva della quota posta a carico dell'INPS ai sensi di legge.

2. L'importo viene anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

3. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera b); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. C52 (Infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal 2 luglio 2002 in caso di infortunio il datore di lavoro erogherà, per il periodo successivo alla carenza, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione ordinaria spettante. L'integrazione suddetta sarà dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponda l'indennità prevista dalla legge.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C44

(Infortunio)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al

sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

4. A decorrere dal 2 luglio 2002 in caso di infortunio il datore di lavoro erogherà, per il periodo successivo alla carenza, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione ordinaria spettante. L'integrazione suddetta sarà dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponda l'indennità prevista dalla legge.

5. Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Art. C53 (Conservazione del posto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C45

(Conservazione del posto)

1. In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

2. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
3. Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
4. Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. C54 (*Aspettativa non retribuita*)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'art. C53 della presente sezione, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. C53; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C46

(Aspettativa non retribuita)

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottantagioni dall'articolo C45 della presente sezione, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo comma 4;

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

3. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo C45; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

4. Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, sclerosi multipla, distrofie muscolari o tubercolosi in fase attiva documentata da idonea certificazione medica, il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma 1 sarà prorogato anche se eccedente ai 120 giorni. Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi del medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. C55 (Norma di rinvio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto non previsto dalla presente sezione in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C47

(Norma di rinvio)

1. Per quanto non previsto dalla presente sezione in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
2. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. C56 (Lavoratori affetti da tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 l'impresa ha l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

Art. C57 (Maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° luglio 2010.

Nella definizione del trattamento economico di cui al comma precedente le parti hanno tenuto conto del particolare inquadramento che la legge previdenziale vigente riserva alle imprese rappresentate nella parte speciale Assocatering.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del 6° comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C48

(Maternità)

1. Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
2. Nella definizione del trattamento economico di cui al comma precedente le parti hanno tenuto conto del particolare inquadramento che la legge previdenziale vigente riserva alle imprese rappresentate nelle parte speciale Assocatering.
3. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
4. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. C58 (Recesso)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo art. C59.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C50

(*Recesso*)

1. Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalle leggi n. 108/1990 e n. 92/2012, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo C59.

Art. C59 (*Preavviso*)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- quadri A e B: quattro mesi;
- cat. C: due mesi;
- catt. D e E: un mese;
- catt. F e G: 20 giorni;
- catt. H e I: 15 giorni;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- quadri A e B: cinque mesi;
- cat. C: tre mesi;
- catt. D e E: 45 giorni;
- catt. F e G: 30 giorni;
- catt. H e I: 20 giorni;

c) oltre 10 anni di servizio compiuti:

- quadri A e B: sei mesi;
- cat. C: quattro mesi;
- catt. D e E: due mesi;
- catt. F e G: 45 giorni;
- catt. H e I: 20 giorni.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C51

(Preavviso)

1. Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

<i>Categoria</i>	<i>Termini di preavviso</i>
Quadri A e B	Quattro mesi
C	Due mesi
D e E	Un mese
F e G	20 giorni
H e I	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

<i>Categoria</i>	<i>Termini di preavviso</i>
Quadri A e B	Cinque mesi
C	Tre mesi
D e E	45 giorni
F e G	30 giorni
H e I	20 giorni

c) oltre dieci anni di servizio compiuti:

<i>Categoria</i>	<i>Termini di preavviso</i>
Quadri A e B	Sei mesi
C	Quattro mesi
D e E	Due mesi
F e G	45 giorni

H e I

20 giorni

2. Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. C60 (Indennità sostitutiva del preavviso)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso stesso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C52

(Indennità sostitutiva del preavviso)

1. Il datore di lavoro, in luogo del preavviso stesso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
2. Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
3. Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
4. Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non

Art. C61 (Dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'art. C59 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. C60.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. C70.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C53

(Dimissioni)

1. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'articolo C51 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo C52.
2. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
3. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo C58.

Art. C62 (Dimissioni per giusta causa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'[art. 2119](#) del codice civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. C60 e C70 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento dei danni materiali e morali.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C54

(Dimissioni per giusta causa)

1. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'[articolo 2119](#) del codice civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
2. Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli C52 e C58 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento dei danni materiali e morali.

Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Art. C63 (Licenziamenti individuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990, n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

- a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ([art. 2119](#) del codice civile);
- b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento della "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del 7° comma dell'art. C31;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
- c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattie;
- h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i) rifiuto di eseguire compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d) del 1° comma dell'art. C31;
- j) l'accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da un comportamento oltraggioso;
- k) reiterato stato di ubriachezza.

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C55

(Licenziamenti individuali)

1. Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990, n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ([articolo 2119](#) del codice civile);

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'[art. 1](#) della [L. n. 92/2012](#), commi da 37 a 41 per le ipotesi di licenziamento ivi previste, il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

3. Il licenziamento intimato senza osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

5. Le ipotesi di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo ricadenti nell'ambito disciplinare sono disciplinate dal precedente art. C21 al paragrafo 7. Per ogni altra ipotesi di licenziamento si rinvia alle norme di legge.

6. Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. C64 (Licenziamento discriminatorio)

(Vedi [accordo di rinnovo in nota](#))

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'[art. 4](#) della [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), e dell'[art. 15](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), come modificato dall'[art. 13](#) della [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'[art. 18](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), come modificato dalla [legge n. 108/1990](#).

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C56

(Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108/1990.

Art. C65 (Matrimonio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuta a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. C61.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C57

(Matrimonio)

1. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo C56.

Procedure di conciliazione ed arbitrato

Art. C66 (Tentativo di conciliazione)

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno regolate secondo le procedure previste per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo ... della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

Art. C67 (Collegio arbitrale)

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale.

Art. C68 (Composizione)

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.

Il Collegio dovrà essere composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.

In caso di mancato accordo per la nomina del Presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro quindici giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i quindici giorni successivi alla prima convocazione.

Art. C69 (Compiti)

Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine entro tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Art. C70 (Trattamento di fine rapporto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dalla presente sezione ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C58

(Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

3. Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

4. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

5. Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

6. In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
7. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
8. In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dalla presente sezione ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
9. In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art. C71 (Restituzione documenti di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il Mod. CUD o dichiarazione fiscale sostitutiva, se richiesto.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di giorni 3 dalla data di cessazione del rapporto, il Modello CUD o dichiarazione fiscale sostitutiva dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque nei termini di legge.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C59

(Restituzione documenti di lavoro)

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il Mod. C.U.D. o dichiarazione fiscale sostitutiva, se richiesto.
2. La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di giorni 3 dalla data di cessazione del rapporto, il Modello

C.U.D. o dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque nei termini di legge.

3. Alla cessazione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà consegnare il tesserino di accesso al sedime aeroportuale e tutti gli strumenti e le dotazione assegnate dall'azienda.

Art. C72 (Clausola sociale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione a quanto previsto all'art. 26 del presente contratto si applica, per le aziende del settore catering, quanto previsto dal "Protocollo clausola sociale - c.c.n.l. catering aereo" sottoscritto il 13 luglio 2006 e successive modifiche che si allega come parte integrante della presente sezione.

N.d.R.:

L'accordo 31 luglio 2014 prevede quanto segue:

Art. C60

(Clausola sociale - Finalità)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 25 del presente contratto - Parte generale le parti condividono che elemento di comune visione sia una completa e definita regolamentazione del settore che dia agli operatori una chiave di lettura che coniughi le sempre crescenti istanze competitive e di liberalizzazioni con una tranquillità di relazione e di rapporti che respinga gli accessi di fluttuazioni non governate.

Art. C61

(Clausola sociale - Parametri)

1. In caso di cambi di commessa intervenuti tra qualsiasi gestore di servizio a far data dal 1° luglio 2006, i trasferimenti di attività concernenti servizi di inflight catering, che si caratterizzano per la preesistenza di un'organizzazione identificabile, comportano il passaggio di personale, inteso come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dal precedente gestore del servizio al gestore subentrante nella nuova commessa.

2. In caso di cambio di commessa sarà garantito il passaggio di tutti i lavoratori occupati all'atto del cambio di azienda, dall'impresa cessante all'impresa subentrante, in ragione della quota di traffico acquisita, secondo il seguente parametro:

- un dipendente a tempo pieno o più dipendenti part time a concorrenza di un dipendente a tempo pieno in ragione di euro 85.000/00 (ottantacinquemila) di fatturato netto annuo trasferito;

- detto parametro si adeguerà, per ogni anno di vigenza del presente contratto, secondo il tasso di inflazione registrato nel periodo e potrà essere ridiscusso, anche in ragione della transitorietà della presente disciplina, nei successivi rinnovi.

Il fatturato netto annuo dovrà essere documentato dal gestore uscente con esibizione delle fatture degli ultimi dodici mesi che precedono la data di trasferimento della commessa e, ai fini della determinazione della base su cui applicare il parametro sarà decurtato del 10% (dieci per cento) quale franchigia per le fluttuazioni e modificazioni della domanda della committenza.

3. Il passaggio diretto si verificherà con novazione oggettiva e soggettiva del rapporto di lavoro e il nuovo gestore potrà adibire anche a nuovi e diversi servizi e/o mansioni conservando il precedente livello di inquadramento, attribuito dal gestore uscente, nonché l'anzianità di servizio.

Art. C62

(Clausola sociale - Procedure)

1. Almeno 25 giorni prima della data prevista per il trasferimento della commessa, le imprese interessate comunicheranno alle R.S.U. ove costituite o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. del Trasporto aereo - Parte specifica catering aereo vigente di cui all'art. 13 del D.L. n. 18/1999, nonché alle relative Strutture regionali e territoriali la data di inizio e l'oggetto della commessa.

2. Su richiesta di una qualsiasi delle parti da effettuarsi entro i successivi 7 giorni, dovrà essere tenuto un incontro con i gestori, per conoscere i termini del trasferimento della commessa e approfondire le implicazioni riguardanti il personale con attraverso il coinvolgimento dell'ENAC.

3. La procedura dovrà concludersi entro 20 giorni dalla richiesta di incontro.

Art. C63

(Clausola sociale - Assunzioni)

1. Il personale da trasferire sarà individuato dal gestore uscente tra quello a suo tempo preso in carico all'atto dell'acquisizione della commessa o comunque assunto per l'esecuzione della commessa oggetto del trasferimento o funzionalmente collegato alla stessa da almeno sei mesi precedenti la cessazione.

2. I passaggi di personale, come individuato dal presente articolo, saranno esenti dall'obbligo di preavviso e senza diritto all'indennità sostitutiva per tutti coloro che risulteranno ricollocati presso il nuovo gestore.

3. Per le specifiche figure professionali si procederà suddividendo il personale interessato in forza al gestore uscente in tre fasce di età:

- 1ª fascia: fino a 35 anni;

- 2ª fascia: da 36 a 50 anni;
- 3ª fascia: oltre 50 anni.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia di età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al gestore subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungimento delle quote stabilite.

Art. C64

(Clausola sociale - Ulteriori disposizioni)

1. Le norme di cui al presente Capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia della cosiddetta clausola sociale, operante in caso di trasferimento di commesse di servizi di inflight catering. Questa materia, in quanto rientrante nel c.c.n.l. Trasporto aereo - Parte specifica catering aereo, rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

2. Le Organizzazioni nazionali stipulanti, anche tramite le proprie strutture periferiche nonché le imprese associate, si impegnano ad intervenire fattivamente sulle Autorità di vigilanza e sulle Società di gestione in modo da ottenere il più ampio rispetto del presente quadro di regole da parte di tutti gli operatori in tutte le circoscrizioni aeroportuali ed a segnalare i casi di applicazione di altri contratti di lavoro non previsti nell'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999.

Art. C73 (Commissione infortunio sul lavoro)

Le parti condividono la necessità di costituire una Commissione paritetica nazionale al fine di esaminare le problematiche relative al verificarsi di eventi infortunistici.

* * *

Protocollo clausola sociale c.c.n.l. catering aereo

Il giorno 13 luglio 2006, presso la sede della Presidenza dell'Assocatering, in via dell'Aeroporto di Fiumicino 164 - Fiumicino,

l'Assocatering con l'assistenza della FIPE

e

la FILT-CGIL

la FIT-CISL

la UILTRASPORTI

l'UGL T.A.

Hanno concordato il Protocollo clausola sociale c.c.n.l. catering aereo di seguito riportato, da sottoporre a ratifica da parte del Comitato direttivo dell'Assocatering.

Protocollo clausola sociale c.c.n.l. catering aereo

Art. 1

Le parti condividono che elemento di comune visione sia una completa e definita regolamentazione del settore che dia agli operatori una chiave di lettura che coniughi le sempre crescenti istanze competitive e di liberalizzazione con una tranquillità di relazione e di rapporti che respinga gli accessi di fluttuazioni non governate.

Art. 2

In caso di cambi di commessa intervenuti tra qualsiasi gestore di servizio a far data dal 1° luglio 2006, i trasferimenti di attività concernenti servizi di "inflight catering", che si caratterizzino per la preesistenza di un'organizzazione identificabile, comportano il passaggio di personale, inteso come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dal precedente gestore del servizio al gestore subentrante nella nuova commessa.

In caso di cambio di commessa sarà garantito il passaggio di tutti i lavoratori occupati all'atto del cambio di azienda, dall'impresa cessante all'impresa subentrante, in ragione della quota di traffico acquisita, secondo il seguente parametro:

- un dipendente a tempo pieno, o più dipendenti part-time a concorrenza di uno a tempo pieno, in ragione di ogni 55.000,00 euro di fatturato netto annuo oggetto della commessa trasferita;
- detto parametro si adeguerà, per ogni anno di vigenza del presente contratto, secondo il tasso di inflazione registrato nel periodo e potrà essere ridiscusso, anche in ragione della transitorietà della presente disciplina, nei successivi rinnovi.

In occasione di detto passaggio diretto saranno garantiti i trattamenti normativi, retributivi e le anzianità possedute dai singoli lavoratori al momento del passaggio; il passaggio si verificherà senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

Art. 3

Almeno 25 giorni prima della data prevista per il trasferimento della commessa, le imprese interessate comunicheranno alle R.S.U. ove costituite o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. catering aereo vigente di cui all'art. 13 del D.L. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali e territoriali la data di inizio e l'oggetto della commessa.

Su richiesta di una qualsiasi delle parti da effettuarsi entro i successivi 7 giorni, dovrà essere tenuto un incontro con i gestori, per conoscere i termini del trasferimento della commessa e approfondire le implicazioni riguardanti il personale anche attraverso il coinvolgimento dell'ENAC.

La procedura dovrà concludersi entro 20 giorni dalla richiesta di incontro.

Art. 4

I passaggi di personale, come individuato dal presente articolo, saranno esenti dall'obbligo di preavviso e senza diritto all'indennità sostitutiva per tutti coloro che risulteranno ricollocati presso il nuovo gestore.

Per le specifiche figure professionali si procederà suddividendo il personale interessato in forza al gestore uscente in tre fasce di età:

- 1ª fascia: fino a 35 anni;
- 2ª fascia: da 36 a 50 anni;
- 3ª fascia: oltre 50 anni.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia di età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al gestore subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungimento delle quote stabilite.

Art. 5

Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia della cosiddetta clausola sociale, operante in caso di trasferimento di commesse di servizi di "inflight catering". Questa materia, in quanto rientrante nel c.c.n.l. catering aereo, rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Le Organizzazioni nazionali stipulanti, anche tramite le proprie strutture periferiche nonché le imprese associate, si impegnano a intervenire fattivamente sulle autorità di vigilanza e sulle società di gestione in modo da ottenere il più ampio rispetto del presente quadro di regole da parte di tutti gli operatori in tutte le circoscrizioni aeroportuali ed a segnalare i casi di applicazione di altri contratti di lavoro non previsti nell'art. 13 della vigente normativa.

Capo X

DISPOSIZIONI RIGUARDANTI EVENTI STRAORDINARI

Art. 42 (Cessione o trasferimento di azienda)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per gli obblighi conseguenti al trasferimento di attività, alla cessione o al trasferimento di azienda o di ramo di azienda, le parti fanno riferimento a quanto disposto dalle normative di legge in vigore.

N.d.R.:

L'accordo 2 agosto 2013 prevede quanto segue:

Art. 10

(Cessione o trasferimento di azienda)

Per gli obblighi conseguenti al trasferimento di attività, alla cessione o al trasferimento di Azienda o di ramo di Azienda, le Parti fanno riferimento a quanto disposto dalle normative di legge in vigore.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

Art. 10

(Cessione o trasferimento di azienda)

Per gli obblighi conseguenti al trasferimento di attività, alla cessione o al trasferimento di azienda o di ramo di azienda, le parti fanno riferimento a quanto disposto dalle normative di legge in vigore.

Capo XI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 (Clausola di salvaguardia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti condividono l'importanza che la piena centralità del presente c.c.n.l. quale elemento regolatore nel settore aeroportuale, richiamata anche dall'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999, debba essere sostenuta da un processo di continuo aggiornamento competitivo del presente

strumento contrattuale anche per evitare che si introducano nel comparto elementi di distonia concorrenziale attraverso l'introduzione di clausole più favorevoli inserite in altri modelli negoziali.

In ragione di quanto sopra le parti condividono che laddove le OO.SS. firmatarie e stipulanti del presente accordo concedano, nella negoziazione di c.c.n.l. di categoria, condizioni di miglior favore ad altri soggetti contrattuali nell'ambito del settore aeroportuale, le stesse condizioni saranno oggetto di automatico recepimento nel presente testo con conseguente applicabilità.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Nota a verbale

Le parti con le definizioni organiche di cui al presente testo, ritengono conclusa la negoziazione riguardante la Parte specifica Handlers del c.c.n.l.

Quanto sopra fermo restando il completamento dell'iter formale per la sottoscrizione che avverrà a valle della ratifica da parte del Consiglio direttivo Assohandlers, della successiva consultazione dei lavoratori.

Le parti recepiscono le "Disposizioni finali" di cui al Capo XI del c.c.n.l. 8 luglio 2010, richiamandone integralmente i contenuti, salvo le diverse decorrenze e durate stabilite nel presente c.c.n.l.

Infine le parti per quanto riguarda le agibilità sindacali di cui all'art. 30, legge n. 300/1970 definiranno entro il termine del 31 marzo 2016 uno specifico modello Assohandlers, valutando quanto già stabilito in tema di agibilità sindacali dall'Allegato 5 della Parte specifica Assoaeroporti.

Art. 44 (Clausola di esigibilità)

Le parti condividono il fatto che l'equilibrio generale del presente c.c.n.l. risiede, come sottolineato dalla seguente clausola di inscindibilità, della possibilità di rendere materia viva il complesso normativo-economico che lo costituisce.

Questo implica che elementi definiti dalla stessa non possano e non debbano essere materia di nuova negoziazione a livello di azienda e che le eventuali clausole di rinvio pure contenute nel presente testo debbano essere intese come elemento di contestualizzazione e non come alterazione dei costi qui definiti.

A maggior ragione appare necessario garantire che, in particolare le clausole di flessibilità presenti nel corpo normativo, trovino piena esigibilità, costituendo il momento di confronto aziendale non come ostacolo ma come facilitazione in tal senso.

Ove esperiti quindi i momenti di esame a livello locale non si evidenzino una reale esigibilità delle clausole contenute nel presente c.c.n.l., verrà attivato, ad istanza di una delle parti, un tavolo urgente a livello nazionale che dovrà trovare soluzioni concrete entro 10 giorni dalla sua instaurazione.

Art. 45 (Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali)

Le norme del presente contratto sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento collettivo non cumulabile né in tutto né in parte con alcun altro trattamento collettivo.

Pertanto, salvo diversa specificazione, gli istituti nel presente contratto sostituiscono a tutti gli effetti le regolamentazioni in atto presso le singole aziende per le stesse materie.

Art. 46 (Inquadramento)

Le parti istituiscono una Commissione paritetica composta da un rappresentante per O.S. stipulante ed un rappresentante per Associazione datoriale con l'obiettivo di verificare una possibile convergenza delle figure professionali appartenenti alle diverse realtà della filiera delle attività del trasporto aereo in un sistema inquadramentale omogeneo ma che salvaguardi le necessarie specificità. I lavori della Commissione verranno presentati alle parti entro la vigenza del presente contratto.

Art. 47 (Decorrenza e durata)

Nell'ottica di dotare il settore di uno strumento contrattuale che, oltre a dare chiarezza all'intero comparto, fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le parti condividono che, il presente c.c.n.l., scaduto in data 31 dicembre 2007, produca effetti sino al 31 dicembre 2011, sia per la Parte normativa che per quella economica.

Il presente c.c.n.l. si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non ne dia disdetta all'altra, nel rispetto della procedura prevista dal presente contratto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta, il presente contratto resta in vigore fino a che non sia sostituito dal successivo.

Le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente contratto collettivo. A tal fine le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare il contratto stesso.

Verbale d'intesa

In data 8 luglio 2010 si sono incontrate Assohandlers e le Organizzazioni Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e UGL-Trasporti a latere della stipula del Contratto collettivo nazionale per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, sezione Handlers.

Le parti convengono che le stesse percentuali assolute di decremento delle maggiorazioni previste con il nuovo Ccnl si applicheranno analogamente anche alle eventuali più alte maggiorazioni già previste in sede locale.

A titolo esemplificativo per la maggiorazione notturna, che passa dal 55% al 50%, tale decremento di 5 punti verrà applicato analogamente sulle più alte maggiorazioni a medesimo titolo, eventualmente definite in sede locale.

In riferimento all'allegato 3 del vigente Ccnl relativo a ex Fondo di Previdenza ex art. 23 del Ccnl 13 marzo 1988 le Parti hanno inteso garantire che le erogazioni corrisposte aziendali a tale titolo, continueranno ad essere erogate con i criteri e modalità in essere definiti nelle singole aziende.