

Addi, 26 gennaio 2010

Tra

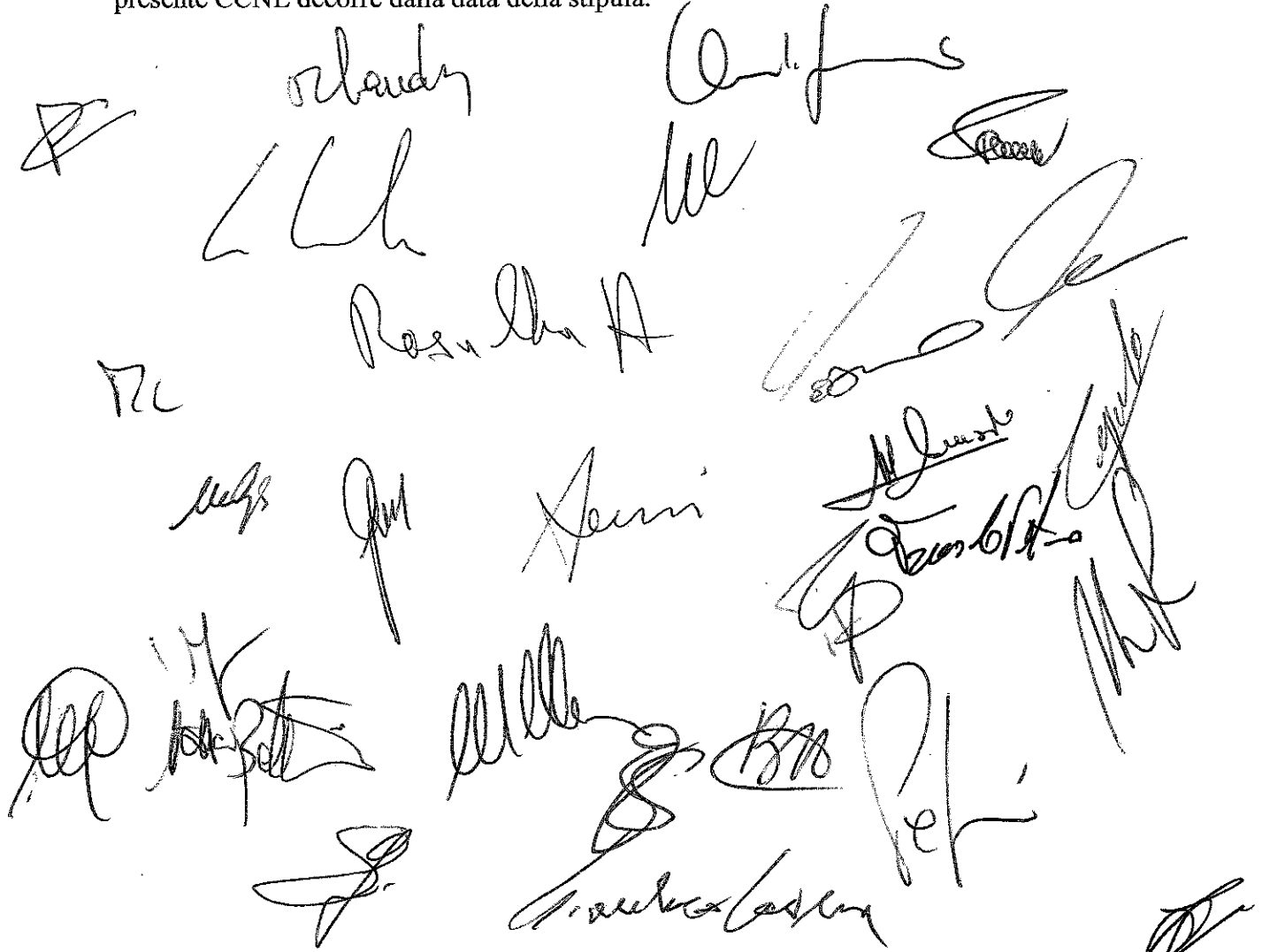
ASSAEROPORTI

FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTI

E

È stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale per il personale di terra del Trasporto Aereo e delle attività Aeroportuali, composto dalla Parte Generale e dalla Sezione delle Gestioni Aeroportuali e allegati a valere per i Quadri, gli impiegati e gli operai, in forza alla data della stipula presso le Aziende di Gestione Aeroportuale.

Ferme restando le decorrenze previste per gli specifici istituti nella Sezione Gestioni Aeroportuali, il presente CCNL decorre dalla data della stipula.



INDICE

PREMESSA STRUTTURA CONTRATTUALE

PARTE GENERALE

CAPO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art. 1 Modello relazioni 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 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

[Handwritten signatures and initials are scattered across the bottom half of the page, overlapping the text of the last section.]

- 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

CAPO VIII – HANDLERS

CAPO IX – CATERING

CAPO X – DISPOSIZIONI RIGUARDANTI EVENTI STRAORDINARI

Art. 42 Cessioni e Trasferimento d'azienda

CAPO XI – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 43 Clausola di salvaguardia
- Art. 44 Clausola di esigibilità
- Art. 45 Clausola di inscindibilità dalle norme contrattuali
- Art. 46 Inquadramento
- Art. 47 Decorrenza e durata

PREMESSA CONTRATTO

Le Parti stipulanti il presente CCNL, 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 CCNL attraverso la fissazione di una 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 CCNL 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 CCNL, la cui vocazione inclusiva, come ribadito nel Protocollo del 3.11.2009, lo pone quale punto di riferimento ed auspicabile casa comune della "gente dell'aria", in primis, e dell'intero sistema dei trasporti nazionale, 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 CCNL 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.

PARTE GENERALE

CAPO I RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

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.

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 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 3.11.2009, 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.

The bottom of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'S. S. S. S.', 'M. S.', and 'S. S. S.', while others are more stylized or scribbled. There are also some numbers, like '5' and '3', written near the signatures.

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 CCNL 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 CCNL.

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

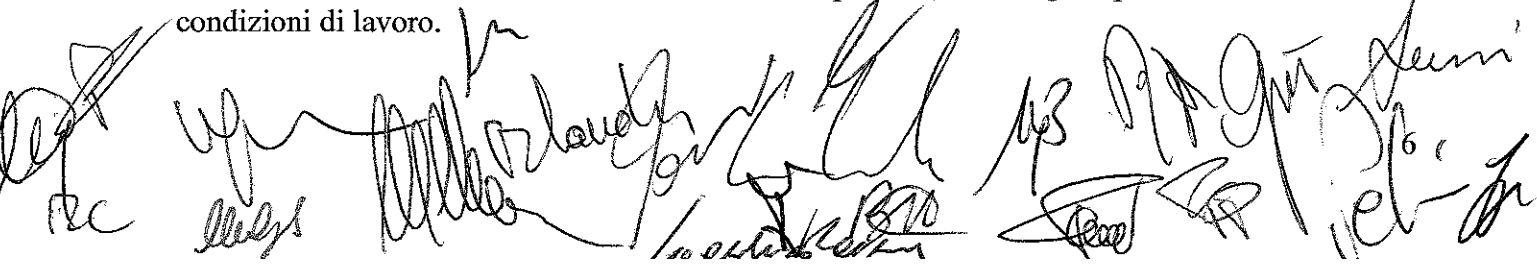
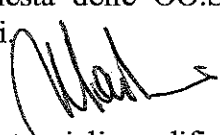
2) Livello complessivo di Azienda

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 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

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.

Art. 2

Articolazione della contrattazione collettiva

Premessa

In relazione alla fase transitoria in cui cadono i rinnovi dei CCNL scaduti il 31/12/2007, la cui piattaforma è stata presentata dalle Organizzazioni sindacali nel corso del 2008, ed in considerazione del fatto che nel biennio 2008/09 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 CCNL, la cui scadenza è prevista al 31/12/2011 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

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, particularly on the right side and bottom. On the right, there are several vertical signatures. At the bottom, there are numerous signatures and initials, some of which appear to be names like 'Pellegrino', 'Basso', 'Galli', 'Serafini', and 'Pellegrino'. There are also some illegible scribbles and marks.

- l'orario di lavoro

Contratto Aziendale o di secondo livello

Le materie oggetto della contrattazione di secondo 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 secondo livello avverrà nel rispetto dei cicli negoziali non sovrapponendosi con le trattative per il rinnovo del CCNL.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle RSU ovvero dalle RSA 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.

Art. 3

Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

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 CCNL 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.

Art. 4

Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale

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 CCNL, 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

Per i dirigenti delle R.S.A o per le R.S.U. si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della L.300/70 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.

Art. 6

Assemblea

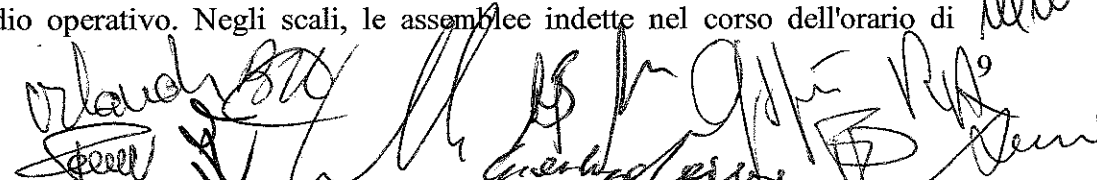
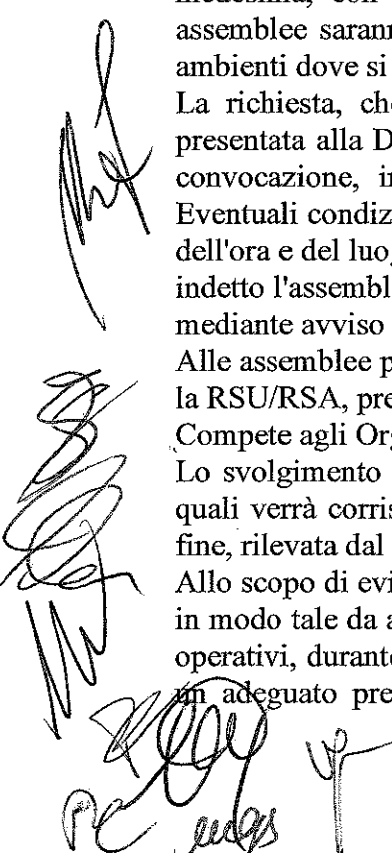
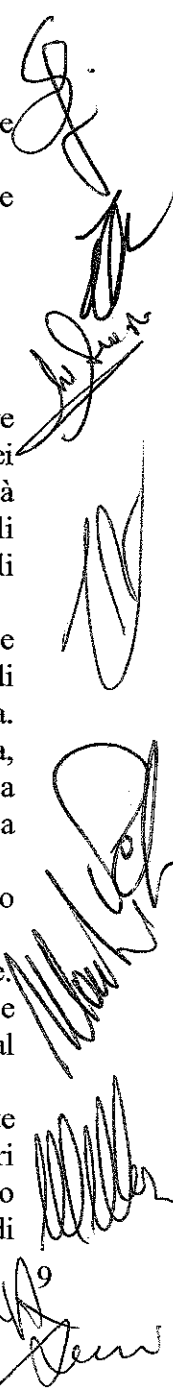
Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle RSA ovvero dalle RSU, ove costituite, o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno 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.

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.

Art.7

Permessi per organi direttivi 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 L.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 L.300/70, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Art.8

Affissioni e bacheche sindacali

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.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but they generally appear to be names of individuals or representatives of organizations.

CAPO II

RESPONSABILITA' SOCIALE E SOSTENIBILE

Art. 9

Appalti

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

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 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, previa opportune intese tra la società di erogazione del servizio e l'Azienda appaltatrice.

Art. 10

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 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.

Art. 11

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, 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 attingono fondamentalmente 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 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 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.

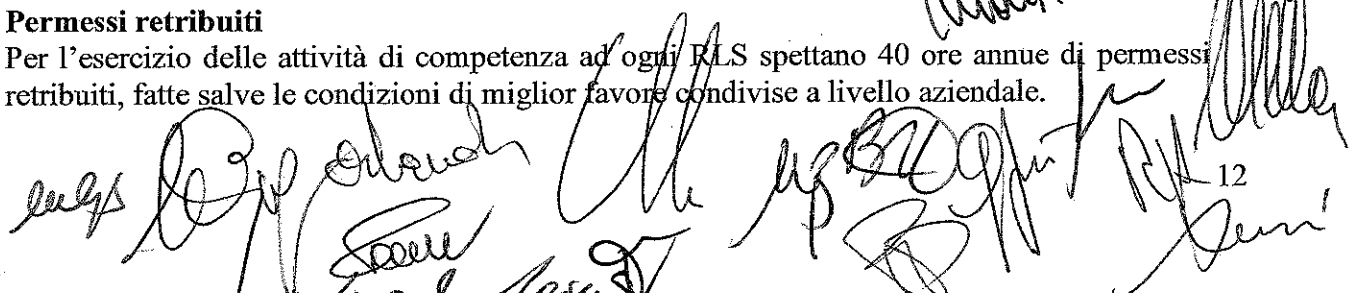
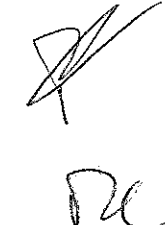
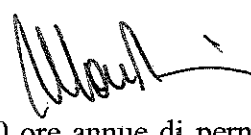
Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli 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 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 RLS. In mancanza del RLS, ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.lgs. 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 RLS 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 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 81/2008 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 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 81/2008, ed in particolare:

- a) E' 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) Promuovere 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 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 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 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. 81/2008 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, in relazione anche a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 705 del CdN 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 RLS di sito, cui verrà attribuito lo specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di predette interferenze.

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.

Art.12

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, in merito al quale si segnala come ultimo intervento del legislatore la disciplina prevista dal D.Lgs. 81/2008 con particolare riferimento agli artt. 74-79, all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni D.P.I. eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione e per il corretto utilizzo degli stessi dovranno essere previste adeguate 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 29/4/1999 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.

Art. 13
Lavori Usuranti

Le Parti, attraverso una Commissione paritetica, in relazione alle disposizioni in materia di attività usuranti di cui al decreto legislativo 374/93 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

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 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 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.

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

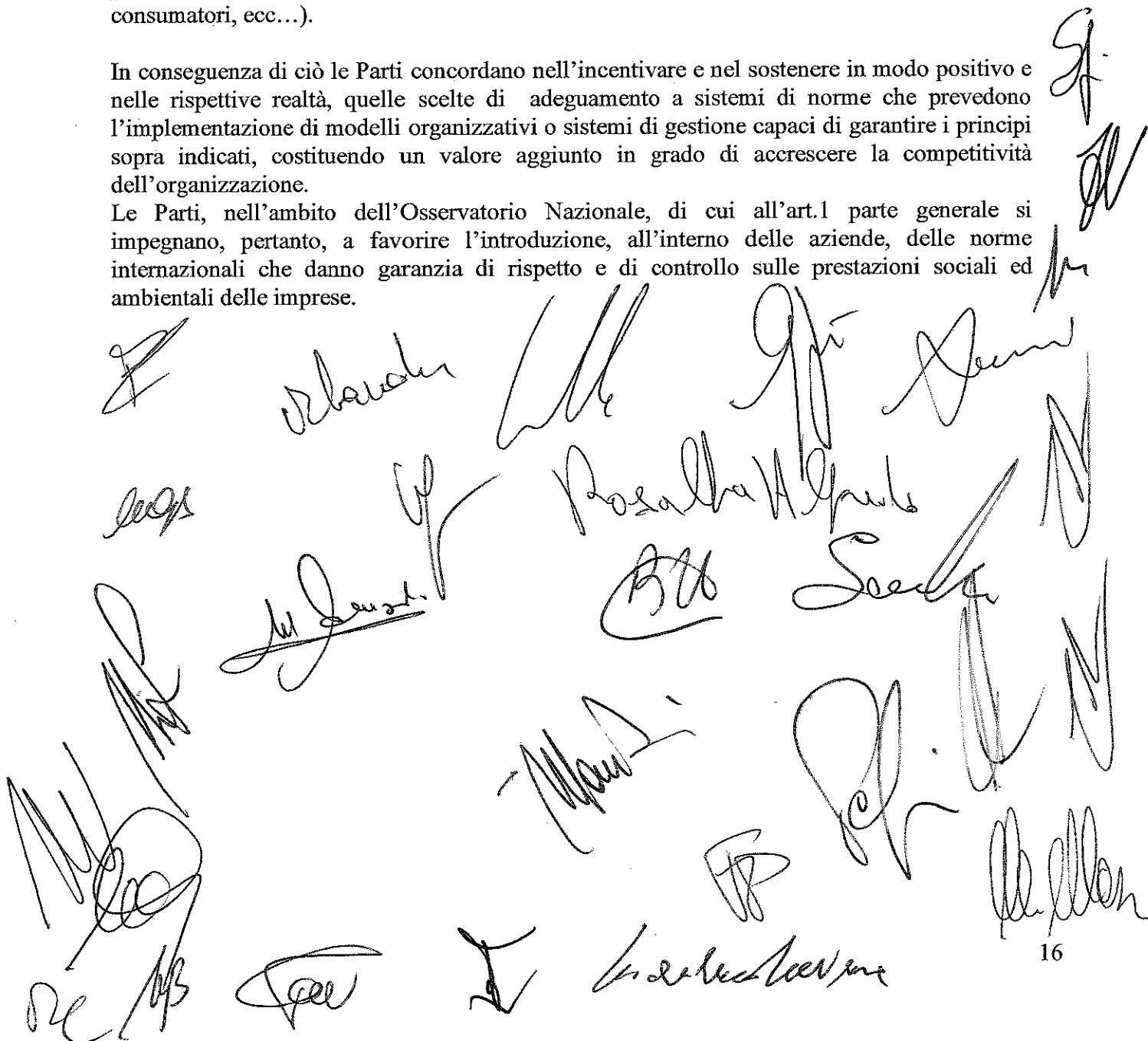
servizio è dato non solo dal valore intrinseco ma anche dalle "condizioni" con le quali è realizzato, le Società debbano impostare modelli organizzativi e procedure attuative volte a favorire il perseguimento di politiche aziendali incentrate sulla responsabilità sociale e sullo sviluppo sostenibile.

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 del CCNL, 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

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 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 CCNL o regolamento aziendale.

Art. 17

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.

Art. 18 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.

Il costituendo Osservatorio nazionale, si insedierà dopo la firma del presente CCNL 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.

Art. 19

Pari Opportunità

Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/77, n. 125/91 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 CCNL, 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 CCNL 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.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several on the right margin.]

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 125/91 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 della Legge 125/91, si individueranno, a livello aziendale, tutte le azioni positive che a ciò possano contribuire.

Art. 20

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, da realizzarsi con opportune verifiche tra le Parti stipulanti.

Art. 21

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, paritarie 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

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 procapite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno semprechè 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 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.

Art. 22

Congedi, assenze e permessi

In relazione a quanto previsto dalla Legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche e integrazioni, limitatamente a quanto da essa demandato alla contrattazione collettiva, le Parti convengono quanto segue:

- qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4 c. 3 L. 53/00 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;
- i congedi di formazione di cui all'art. 5 L. 53/00 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;
- per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6 L. 53/00, 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 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 8.3.2000 n. 53 e degli artt. 1 e 3, Regolamento d'attuazione di cui al DM 21.7.00 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.

Art. 23

Tutela della maternità

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 previsto dall'art. ... della sezione catering (indennità aeroportuale).

8. 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 primo 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.

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.

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.

g.
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

La sindacato

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

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.

Art.24

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.

Art.25

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

CAPO IV MERCATO DEL LAVORO

Art. 27

Mercato del lavoro

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 che 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. 276/03, come modificato/integrato dalla L. 247/07 e dalla L.133/2008.

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

Art. 28

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 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.

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.

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.

3. 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 contempra 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.

4. In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00 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. 61/00 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, etc.); 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.

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 dagli art. G14 e (lavoro straordinario, festivo e notturno) delle 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 25.02.2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

Art. 29

Contratto a tempo determinato

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. 368/01 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, lettera a) del D. Lgs. 368/01, 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 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. 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 368/2001 così come modificato dalla L. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, L.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 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.

Art. 30 Stagionalità

Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del D. Lgs. 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%.

Art. 31 Apprendistato

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.53/03 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.

Art. 32

Contratto di inserimento/reinserimento

1. 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. 276/03 .

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 276/03 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.

3. 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 CCNL 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 31.1.1995. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'art. 57 comma 2 del D. Lgs. 276/03 e successive modificazioni.

8. 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 CCNL (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.

9 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 CCNL.

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. 276/03 e successive modifiche.

10 Le Aziende forniranno annualmente alle RSU i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Art. 33

Contratto di somministrazione a tempo determinato

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.*

Art. 34

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 CCNL.

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. 626/94 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.

Art. 35

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 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 esuberanti anche in fasi di crisi di mercato.

Per tali ragioni l'Osservatorio Nazionale istituito con l'art. 1 del presente CCNL 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. 291/04 nonché attraverso gli specifici fondi interprofessionali per la formazione continua relativi a ciascuna attività.

CAPO V IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 36

Assunzione e documenti relativi

- 1) Per l'assunzione del personale le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.
 - 2) 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.
 - 3) 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
 - 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.
 - 7) 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 inquadrate 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.

Art. 37

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.

Art. 38

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.

Art. 39 Norme di comportamento

Il lavoratore deve svolgere la propria attività secondo le direttive impartite, usando la necessaria diligenza perchè 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. 231/03.
- 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 nè 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.

Art. 40

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 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.

[Handwritten signatures and initials]

leggs
up
MP
RA
Mandi
Schi
BTO
M
Melloni
36

CAPO VI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 41

Previdenza complementare

Le Parti prendono atto della costituzione del Fondo PREVAER avvenuto in base al CCNL 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 CCNL possono aderire al Fondo PREVAER costituito con l'accordo del 16 maggio 2000 tra Assaeroporti e Filt CGIL, Fit CISL e Ultrasporti. Allo scopo accettano lo statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del fondo.

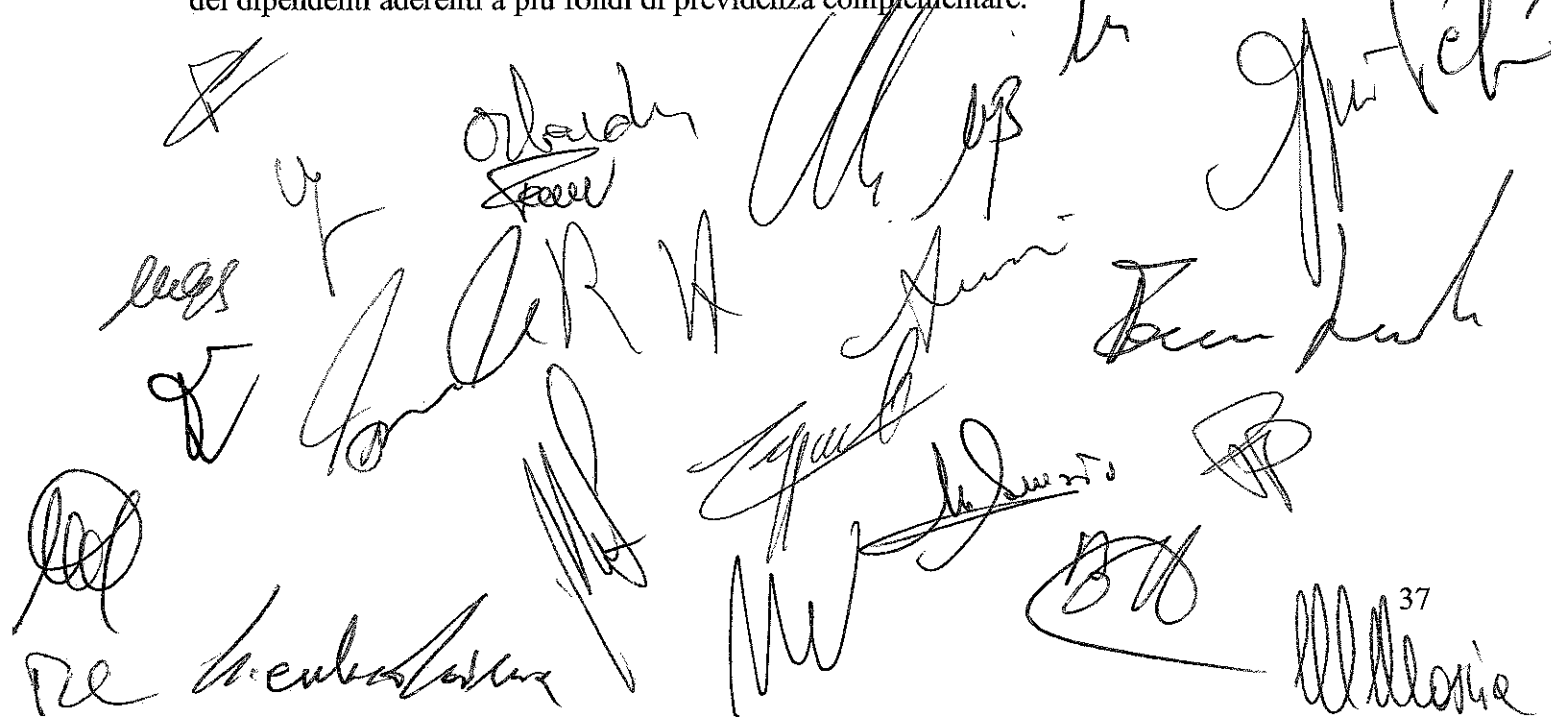
1. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive parti specifiche

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 TFR, nei confronti dei dipendenti aderenti a più fondi di previdenza complementare.



CAPO VII - PARTE SPECIFICA SEZIONE GESTIONI

ART G1

Disciplina dei Diritti sindacali

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

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 RSU sostituisce ad ogni possibile effetto la RSA.

In presenza di RSA, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle RSU entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Per la elezione della RSU 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 RSU negoziate a livello aziendale.

Eventuali future intese sulla materia impegneranno le Parti ad un pronto recepimento.

AGIBILITA' SINDACALI

1) I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/70.

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.300/70.

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. 300/70 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 RLS si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 11 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro) parte generale.

ART G2

Disciplina di Tutela della maternità

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 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. 18/99 che si caratterizzano 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 CCNL 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 RSU ove costituita o alle RSA delle OO.SS. stipulanti il CCNL di cui all'art.13 DLgs. 18/99, 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 16.04.1999 allegato al presente CCNL 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.

ART G4

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 1S e 1;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2A, 2B, 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 G5

Inquadramento

Le Parti ritengono necessario dare corso ad un'operazione di attualizzazione delle figure professionali esistenti, anche attraverso l'inserimento di nuove figure professionali e la dismissione di quelle desuete. Detto inserimento dovrà realizzarsi avendo riguardo all'impianto inquadramentale in essere. A questo fine ci si avvarrà della commissione prevista nella Parte Generale del presente CCNL.

Fino alla nuova definizione rimarrà valida la preesistente normativa.

ART G6

Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1S 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 66/03, 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

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

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

1. 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.

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. Con riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs 66/03 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.

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

Vertical handwritten notes on the left margin:
Incedendo
es
il
del

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
[Multiple signatures and initials, including names like 'Fiorini', 'R.A.', and others]

Handwritten signatures on the right margin:
[Signatures including 'Fiorini' and others]

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 purchè 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 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 lettera 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 CCNL, in assistenza delle rispettive Rappresentanze locali interessate.

Ulteriori Istituti:

4. Applicazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

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 lettera 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 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

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.

ART G9

Modalità applicative mercato del lavoro

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 29 parte generale, (contratto a tempo determinato) e G 11, (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 CCNL, le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogha informativa a livello nazionale.

ART G10

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 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 1200 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.

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. 61/00 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. 61/00 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. 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 RSU/RSA.

5. 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.

6. Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/00 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 del C.C., 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. 61/00 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.

ART G11

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-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, previe 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 previe 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 RSU 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 RSU, 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.

ART G12

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 CCNL.

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. 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 precedentemente la sottoscrizione del CCNL 26.07.2005 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 31/12/2009 in applicazione dell'art.2 del D.Lgs.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 31/12/2009, 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.

ART G13

Modalità applicative apprendistato

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 CCNL, 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.

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 lettere 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 RSU delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

ART G14

Lavoro straordinario, festivo e notturno

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G 7 (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.

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. G16.

E' considerato lavoro notturno ai soli fini retributivi 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 del 11/7/2001 (in allegato), dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il TFR, fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale, a far data dal **01 .01. 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% |

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

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 TFR, così come previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs. 61/00, 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.

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 66/03.

ART G15

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

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 sopresse di cui alla legge 5 marzo 1977 n. 54, e successive modifiche, si richiamano le apposite intese intervenute in materia tra le Parti interessate.

ART G17

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:

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. 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. 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 G18 Retribuzione mensile

1) La retribuzione mensile è costituita da:

- stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- 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:

- 13^a mensilità;
- 14^a mensilità;
- 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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ART G19

Parte economica 2008-2011 e Stipendi minimi

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del CCNL 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 1.1.2010 e di € 40,00 lordi (riferiti al 4° livello) parametrati a decorrere dal 1.1.2011, 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. 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 TFR.

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.

1. Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella.

Livello	Parametri	Al 1.3.2007	Dal 1.1.2010	Dal 1.1.2011	Delta su 1.3.2007
1S	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
2A	224	1.069,70	1.184,23	1.235,14	165,44
2B	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

**ART G21
EDR**

Nella Tabella che segue vengono indicati gli importi relativi all'istituto dell'EDR, non legati alla presenza, per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR. 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.

LIVELLO	Valore in Euro
1s	59,93
1	55,12
2a	51,09
2b	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 dall'1/12/2005 al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'EDR verrà riconosciuto un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di EDNRN, non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR.

Per il personale a tempo parziale tale EDNRN sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

ART G22

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 CCNL 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati azialmente 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

LIVELLO	Valore in Euro
1s	37,29
1	34,45
2a	32,18
2b	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

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. G24, (indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,27.

A far data dal 1.1.2011 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 € 6,19 di cui all'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e all'Accordo AIGASA 12 marzo 1975

ART G24

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

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

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 G27

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 25.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 170.

ART G28

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

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

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 a 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 diarie di trasferta, un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa intera.

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.

ART G31

Trasferimenti

Ai lavoratori trasferiti di sede l'Azienda corrisponderà:

- il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

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.

ARTG 32

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 G33

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 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.

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 G34 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 G35 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

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 G37

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 1S, 1, 2A e 2B;
- 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 Codice Civile compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

Handwritten signature on the left margin, partially overlapping the text of point 6.

Handwritten signature on the right margin, overlapping the text of point 2.

Handwritten signature on the right margin, overlapping the text of point 5.

Handwritten signature on the right margin, overlapping the text of point 6.

Handwritten signature on the right margin, overlapping the text of point 9.

Large handwritten signature at the bottom of the page, overlapping the text of point 10.

ART G38

Provvedimenti disciplinari

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 della 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 nocimento 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

ALLEGATI alla Sezione Gestioni Aeroportuali

PROTOCOLLO D'INTESA 16.04.1999 - Procedura ex art. 14 D.Lgs. 18/99

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. 18/99, 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. 18/99, che così recita:

Art. 14 Protezione sociale

1. *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.*

2. *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:

- 1° fascia: fino a 35 anni;
- 2° fascia: da 36 a 50 anni;
- 3° 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 RSU, ove costituita o alla RSA 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.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including names like 'Rosalba Alberto' and 'Lorenzo'.]

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 n. 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 1988.

Verbale d'Intesa

Le Parti, in relazione a quanto stabilito dall'ex allegato n. 4 del CCNL 13.03.1988 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 artt. sopra menzionati.

Detta commissione dovrà consegnare alle Parti il progetto conclusivo dei lavori entro il 15.3.1989.

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 31.12.88 saranno liquidate ai lavoratori entro il 28.02.1989.

Roma, 19 gennaio 1989

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature and initials on the left margin]

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

Addì 11-07-01 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 c. 6 – parte specifica B – del CCNL 13.6.92, 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 primo – del D.L. 14 giugno 1996 n. 318 convertito, con modificazioni, nella L. 29 luglio 96 n. 402. Inoltre, ai sensi dell'art. 2120 – comma 2 – del C.C., 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.

L.C.S.

Assaeroporti

Assaereo

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

CAPO X DISPOSIZIONI RIGUARDANTI EVENTI STRAORDINARI

Art. 42

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.

[Handwritten signatures and initials, including names like Claudio, Ronald A, and others, arranged in a grid-like pattern.]

CAPO XI DISPOSIZIONI FINALI

Art.43

Clausola di salvaguardia

Le Parti condividono l'importanza che la piena centralità del presente CCNL quale elemento regolatore nel settore aeroportuale, richiamata anche dall'art. 13 del D.Lgs. 18/99, 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 CCNL 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.

Art. 44

Clausola di esigibilità

Le Parti condividono il fatto che l'equilibrio generale del presente CCNL 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 CCNL, 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.

Carlo...

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

Resta inteso che nel frattempo rimarranno valide le previgenti normative sul tema applicate alle singole realtà.

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 CCNL, scaduto in data 31.12.2007, produca effetti sino al 31.12.2011 sia per la parte normativa che per quella economica.

Il presente CCNL 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 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.