

Addì 30 maggio 2019,

TRA

- Assaeroporti
- Assaereo
- Assohandlers
- Assocontrol
- Federcatering
- Fairo

E

- Filt-Cgil
- Fit-Cisl
- Uil Trasporti
- Ugl Trasporto Aereo

con la sottoscrizione del presente accordo, riportato in allegato, si è condiviso il testo della Parte Generale del Contratto di settore del Trasporto Aereo.

Assaeroporti

Assaereo

Assohandlers

Assocontrol

Federcatering

Fairo

Filt-Cgil

Fit-Cisl

Uil Trasporti

Ugl Trasporto Aereo

## CCNL DEL TRASPORTO AEREO

tra

Assaeroporti, Assaereo, Federcatering, Assocontrol, Assohandlers, Fairco

e

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl Trasporto Aereo

è stata stipulata la Parte Generale comune del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria del Trasporto Aereo, con la esclusione delle Disposizioni Finali.

L'efficacia di tale pattuizione è subordinata alla definizione delle relative Parti Specifiche e delle Disposizioni Finali.

Quanto sopra fermo restando la totale autonomia negoziale delle Parti stipulanti le singole Parti specifiche con riguardo a contenuti e decorrenza.

Al fine di verificare lo stato di avanzamento delle trattative e, fermo restando la piena autonomia negoziale delle singole Parti Specifiche

### INDICE

#### PARTE GENERALE

Premessa e ambito di applicazione

#### 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 CCNL

Art. 5 Diritti sindacali

Art. 6 Assemblea (Ex Art. 20 Legge 300/70)

Art. 7 Permessi per organi direttivi, agibilità sindacali nazionali e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive

Art. 8 Affissioni e bacheche sindacali

#### CAPO II - TUTELE SOCIALI

Art. 9 Appalti

Art. 10 Cessioni e Trasferimento d'azienda

Art. 11 Ambiente di lavoro

Art. 12 Tutela della salute e sicurezza del lavoro

Art. 13 DPI Dispositivi di protezione individuale

Art. 14 Tutela privacy

Art. 15 Tossicodipendenza/Alcolismo

Art. 16 Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali

Art. 17 Mobbing

Art. 18 Pari opportunità

Art. 19 Lavoratori disabili

Art. 20 Lavoratori studenti e permessi per studio

Art. 21 Congedi assenze e permessi

Art. 22 Tutela della maternità e paternità

Art. 23 Congedo matrimoniale

Art. 24 Richiamo alle armi

Art. 25 Clausola sociale

### CAPO III-MERCATO DEL LAVORO

Art. 26 Premessa

Art. 27 Contratto a tempo parziale

Art. 28 Tipologie di contratti a tempo determinato

Art. 28 *bis* Contratti a tempo determinato

Art. 28 *ter* Stagionalità

Art. 29 Apprendistato

Art. 30 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Art. 31 Telelavoro e Lavoro agile

Art. 32 Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale

### CAPO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 Assunzione e documenti relativi

Art. 34 Visite di inventario e visite personali

Art. 35 Disposizioni e regolamenti aziendali

Art. 36 Norme di comportamento

Art. 37 Trattamento di fine rapporto

### CAPO V - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 38 Previdenza complementare

Art. 39 Welfare

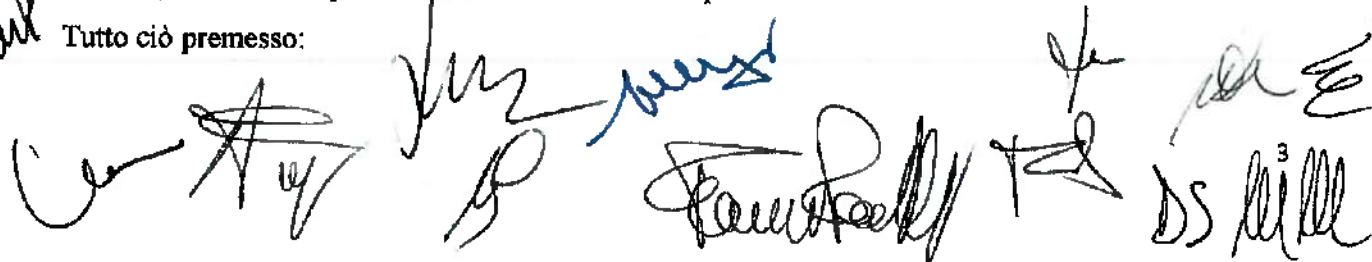
## **CCNL DEL TRASPORTO AEREO**

### **PARTE GENERALE**

#### **PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE**

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

Tutto ciò premesso:



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

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

## TITOLARITÀ

La Parte Generale del contratto, comune a tutte le Parte Specifiche, è sottoscritta dalla totalità delle Associazioni Datoriali e dalle Segreterie Nazionali di Categoria Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti e Ugl Trasporto aereo.

Ogni Parte Specifica di seguito riportata ha una propria autonomia negoziale ed è sottoscritta dall'Associazione Datoriale interessata e dalle Segreterie Nazionali di Categoria firmatarie della parte generale.

Parte specifica gestori aeroportuali:

- Assaeroporti;

Parti specifiche vettori:

- Assaereo;
- FAIRO.

Parte specifica servizi aeroportuali di assistenza a terra:

- Assohandlers.

Parte specifica catering aereo:

- Federcatering.

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

- Assocontrol.

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

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Il CCNL di settore del Trasporto Aereo è il riferimento regolatorio sul versante del lavoro e si applica a tutto il personale di terra e di volo per l'intera Industria del Trasporto Aereo italiano le cui attività sono:

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink.]*

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

Potrà, inoltre, applicarsi alle Aziende che, attraverso accordi di confluenza ed armonizzazione, aderiscano alla regolamentazione generale contrattuale del Trasporto Aereo.

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

## CAPO I RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, in relazione ai nuovi principi su:

- rappresentanza, rappresentatività e titolarità delle OO.SS.;
- validità della sottoscrizione del CCNL, nonché modalità di ratifica delle singole parti specifiche sulla base della titolarità così come definita al precedente paragrafo;
- costituzione e composizione delle RSU;
- efficacia ed esigibilità dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro con modalità stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto;
- clausole e procedure finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti;

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

### Relazioni industriali

Il presente CCNL recepisce integralmente i contenuti del Testo Unico sulla rappresentanza del 10/01/2014 e dell'Accordo Interconfederale del 28/02/2018, attribuendo all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1 che segue il compito di individuare le soluzioni per il recepimento delle parti che il predetto Testo Unico demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non del contratto.

Le Parti concordano:

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



adeguati alle esigenze presenti e future del settore in un'ottica di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori/lavoratrici;

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

## ART. 1 – MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le Parti stipulanti:

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

### A) Osservatorio nazionale

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

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

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

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

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

I servizi di segreteria dell'Osservatorio Nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

#### **B) Informativa sull'andamento dell'azienda**

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

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

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

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

#### **C) Progetti di intervento sugli assetti organizzativi**

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

### **ART. 2 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

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

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

**A) Contratto nazionale**

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

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

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

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

**B) Contrattazione aziendale o di secondo livello**

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

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

I contratti integrativi aziendali di cui al comma che precede, per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza secondo le previsioni del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/01/2014 e s.m.i.

**C) Intese modificative del CCNL**

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

Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, secondo le previsioni del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014 e s.m.i.

In ogni caso le intese modificative sono negoziate con le Rappresentanze Sindacali costituite su iniziativa delle OO.SS. firmatarie il CCNL operanti in Azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le OO.SS. territoriali di categoria ovvero con le articolazioni organizzative competenti delle

Ch

De

AR

Van  
M

R

SS

SS

SS

SS



corrispondenti Organizzazioni Sindacali espressione delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

Le intese modificative dovranno indicare:

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

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

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

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

### ART. 3- PROCEDURA GENERALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del 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.

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

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

### ART. 4 - PROCEDURA GENERALE DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INERENTI L'APPLICAZIONE DEL CCNL

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

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

Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

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

#### ART. 6 – ASSEMBLEA (EX ART. 20 LEGGE N. 300/70)

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

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

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la RSU/RSA, previamente indicati al datore di lavoro. Lo svolgimento delle assemblee, al di fuori

dell'orario di lavoro, per il personale navigante delle Compagnie Aeree, avviene secondo le modalità definite nell'apposita Sezione.

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

I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue di cui all'Art. 20, L. n. 300/1970 ed al T.U. sulla rappresentanza del 10/1/2014 e s.m.i., per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale o altro metodo equivalente.

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

#### **ART. 7 – PERMESSI PER ORGANI DIRETTIVI, AGIBILITÀ SINDACALI NAZIONALI E ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI E PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE**

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

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

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

#### **ART. 8 – AFFISSIONI E BACHECHE SINDACALI**

Le Aziende, presso la Sede della Direzione Generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo, cartaceo e/o informatico, a disposizione di ciascuna delle RSA/RSU delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Organizzazioni, in modo di garantirne la più ampia diffusione.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

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



## CAPO II TUTELE SOCIALI

### Art. 9 - Appalti

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

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

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

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

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

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

### ART. 10 - CESSIONE O TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Per gli obblighi conseguenti al trasferimento di attività, alla cessione o al trasferimento di Azienda o di ramo di Azienda, le Parti fanno riferimento a quanto disposto dalle normative di legge in vigore.

### ART. 11 - AMBIENTE DI LAVORO

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

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



rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

## ART. 12 – TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'Accordo Interconfederale 12 Dicembre 2018.

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

### **Permessi retribuiti**

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

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

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

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

### **Formazione e Compiti degli RLS**

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

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

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

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

### **Modalità di accesso ai luoghi di lavoro**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50 D.Lgs 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 12 Dicembre 2018.

### **RLS di sito**

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

Ai fini di quanto sopra le Parti procederanno nell'ambito dell'Osservatorio, di cui all'art. 1 del presente CCNL ad esaminare ed approfondire la tematica del RLS di Sito.

### **ART. 13 – DPI - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

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

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

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

Rimane l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i D.P.I. messi a disposizione. (Vedi circolare n. 34 del 29/4/1999 emanata dal Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale e s.m.i.), in materia di "indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale".

Tutti i 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. 14 – TUTELA DELLA PRIVACY

Le Parti:

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

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

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

## ART. 15 – TOSSICODIPENDENZA/ALCOLISMO

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

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

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

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



vigenti.

#### **ART. 16 – SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI ANCHE IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI**

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

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

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

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

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

#### **ART. 17 – MOBBING**

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

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

#### **ART. 18 – PARI OPPORTUNITÀ**

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

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

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

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

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

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

I Comitati Pari Opportunità Aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle Aziende e rappresentanti sindacali stipulanti il 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.

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

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

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

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

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

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

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

#### ART. 19 -LAVORATORI DISABILI

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

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

**ART. 20 – LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO****A) Lavoratori studenti**

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

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

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

**B) Permessi per studio**

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'Azienda istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali procapite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare il 2% del totale dei lavoratori occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno. Né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale dei lavoratori occupati in ciascun turno nell'unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente con la possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente secondo capoverso, l'Azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, dandone comunicazione alle strutture delle RSU/RSA.

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

**ART. 21 – CONGEDI, ASSENZE E PERMESSI**

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

- a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4 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;



b) 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;

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

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

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

#### **Permessi per eventi e cause particolari**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8.3.2000 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.



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

## ART. 22 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Fatte le salve le specifiche previsioni per il personale navigante:

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

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

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

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

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

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

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

7. Nessuna altra indennità derivante dal presente contratto o dalle sue sezioni è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto eventualmente previsto nelle Parti Specifiche.

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

lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al periodo precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 23 - CONGEDO MATRIMONIALE

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o unione civile, ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n. 76 e s.m.i., un periodo di congedo

della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della normale retribuzione.

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

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

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

#### ART. 24 – RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

#### ART. 25 – CLAUSOLA SOCIALE

Con l'obiettivo di salvaguardare l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi di assistenza a terra, a beneficio degli utenti ed in relazione alle peculiarità organizzative, alla salvaguardia delle competenze del personale, dei processi formativi e delle professionalità ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali attraverso la ricollocazione del personale conseguente al trasferimento dei servizi tra gli operatori delle attività di assistenza a terra presenti in ciascuna Azienda del Trasporto Aereo, salva l'ipotesi di cessione di azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, in virtù del dettato di cui all'Art 13 del D. Lgs 18/99, ogni trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del citato D.Lgs comporta, fatto salvo quanto previsto nei punti che seguono, il passaggio di tutto il personale individuato d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL dall'Azienda cedente il/i servizio/i stesso/i all'Azienda subentrante in misura proporzionale alla quota di traffico trasferita.

Nelle more di un eventuale intervento normativo, le Parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del d.lgs. 18/99, convengono sull'adozione della regolamentazione specificata nelle singole Parti Specifiche, sottolineando l'applicazione della stessa con la salvaguardia del principio di reciprocità anche nel caso in cui il trasferimento di attività e risorse intervenga tra Aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente CCNL.

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

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



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

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

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

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





### CAPO III MERCATO DEL LAVORO

#### ART. 26 – PREMESSA

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

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

#### ART. 27 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

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

Le modalità attuative vengono definite nelle Sezioni Specifiche.

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

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

Le Aziende si riservano di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico fermo restando quanto previsto dal d.lgs. n.81/2015 e s.m.i.

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

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

- Orizzontale, fatta eccezione per il personale navigante, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- 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;
- Misto, fatta eccezione per il personale navigante, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 28 – TIPOLOGIE DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 28 BIS – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### ART. 28 TER – STAGIONALITÀ

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

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

#### ART. 29 – APPRENDISTATO

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

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

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

È consentita la stipulazione di contratti di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di "apprendistato professionalizzante" e di "apprendistato di alta formazione e di ricerca", ex artt. 43, 44 e 45 del D. Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni non ancora compiuti, mentre il

contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. 53/03) 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. Le condizioni per la stipulazione delle differenti tipologie di contratto di apprendistato e la relativa durata sono definite dalle norme di legge vigenti.

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

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

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

#### ART. 30 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

**ART. 31 – TELELAVORO E LAVORO AGILE****A) Telelavoro**

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

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

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

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

Le Aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento dell'attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

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

Le Parti altresì concordano che il telelavoro non modifica la natura subordinata del rapporto di lavoro, non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta e non modifica la sede di lavoro che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto, non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né ha effetti sull'inquadramento, sulla possibilità di crescita professionale e sul livello retributivo (fatta eccezione per le indennità connesse a specifiche modalità di svolgimento dell'attività di lavoro).

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

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

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



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

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

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

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

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

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

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

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet, ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Le Parti invitano le Aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche; 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.

**B) Lavoro agile**

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal proposito considerano il "lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro rispondente a tali obiettivi.

Fatte salve le intese aziendali e individuali sul lavoro agile, sottoscritte anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo.

**ART. 32 - FORMAZIONE CONTINUA E SOSTEGNO ALL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Le Parti condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali del personale tramite un costante processo di aggiornamento.

In tale ottica, le parti ritengono che puntare comunemente sulla formazione continua del personale rappresenti l'elemento chiave non solo per garantire un livello sempre elevato di qualità del servizio, ma sia anche lo strumento attraverso il quale favorire progressioni di carriera o anticipare processi di riqualificazione e riconversione professionale atti ad evitare emergenze di esuberi anche in fasi di crisi di mercato.

## CAPO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 33 – ASSUNZIONE E DOCUMENTI RELATIVI

Per l'assunzione del personale, le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

L'assunzione di norma ha luogo a tempo indeterminato, salvo quanto precisato all'art. 23; essa viene comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- data e luogo di assunzione
- località/sede delle prestazioni di lavoro;
- categoria e livello di inquadramento iniziale;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare tutti i documenti che la Società ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare tra i quali:

- un documento di identificazione personale;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- a richiesta della Società, il certificato degli studi compiuti;
- codice fiscale.

Il dipendente è tenuto a dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare alla Società ogni successivo mutamento.

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia

La Società, ove lo reputi necessario, può sottoporre i candidati a verifiche tecnico/pratiche.

### ART. 34 - VISITA DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Per ciò che attiene alle visite personali di controllo, le stesse devono essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art. 6 della l. n. 300/1970 e s.m.i..

### ART. 35 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

I dipendenti devono osservare le disposizioni e i regolamenti che sono stabiliti dall'Azienda, entro i limiti della legge e del presente contratto collettivo.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro e/o mediante intranet aziendale o altri mezzi multimediali.



## ART. 36 – NORME DI COMPORTAMENTO

I doveri del dipendente che verranno articolati nelle parti specifiche, anche in relazione alle tipologie di attività, dovranno rispondere ai criteri generali di seguito specificati.

Rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti l'attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli.

Rispetto della dignità e della riservatezza altrui e tutela del buon nome e della riservatezza dell'azienda evitando la divulgazione non autorizzata, attraverso qualunque strumento, di informazioni ed immagini di qualunque natura acquisite in occasione o per l'esecuzione del rapporto di lavoro, nonché la diffusione di giudizi lesivi dell'Azienda.

Usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della Azienda mantenendo la segretezza sulle informazioni riservate della stessa, nonché fornire una collaborazione attiva.

Attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con i clienti delle Aziende, con espresso divieto di ricevere compensi in denaro o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate.

Rispettare l'orario di lavoro nonché i tempi di presentazione previsti, assicurando la propria presenza sul posto di lavoro all'interno dell'orario prescritto mantenendo un comportamento responsabile e vigile in linea con gli standard previsti da regolamenti e disposizioni aziendali.

In relazione alla rilevanza posta dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, garantire una partecipazione attiva ai corsi stabiliti dall'Azienda con particolare riferimento a quelli di qualificazione professionale destinati a percettori di ammortizzatori sociali.

La violazione delle norme di comportamento surrichiamate, anche attuata per mezzo di condotte e comportamenti non coerenti poste in essere per mezzo dei canali sociali informatici (c.d. social network), potrà dar luogo a specifiche responsabilità disciplinari secondo le norme contenute sia nella Parte Generale comune che nelle Parti Specifiche del presente contratto.

## ART. 37 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dalla legge n. 297/82. Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando dovuta, verranno corrisposte al lavoratore entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio.

In caso di contestazione o contenzioso dovrà, comunque, essere corrisposta la parte non controversa.

## CAPO V PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## ART. 38 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondi Pensione Integrativa dei lavoratori del Trasporto Aereo sono, al momento in attesa di una compiuta fusione in unico Fondo Pensione del settore, il Fondo Prevaer ed il Fondo Fondareo







RF 10  
Hudson

2

2

Q

02



1 *[Signature]*

In data 17 gennaio 2020

Tra

ASSAEROPORTI

E

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

Assistite dalle strutture regionali/territoriali e dalle RSA/RSU

E' stata sottoscritta la presente sezione specifica Gestori aeroportuali

HP 95

Heck

Am

Shul

h

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Shul

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

**PARTE SPECIFICA  
(SEZIONE GESTORI)**

**CAPOVII GESTORI**

- Art. G1. Contrattazione di secondo livello e Premio di Risultato  
Art. G2. Disciplina della tutela della maternità/paternità e congedo parentale  
Art. G2 Bis Congedo per le donne vittime di violenza di genere  
Art. G3. Disciplina dei diritti sindacali  
Art. G4. Applicazione clausola sociale  
Art. G4 Bis Appalti  
Art. G5. Periodo di prova  
Art. G6. Inquadramento  
Art. G7. Quadri  
Art. G8. Orario di lavoro  
Art. G9. Reperibilità  
Art. G10. Modalità applicative mercato del lavoro  
Art. G11. Modalità applicative del contratto a tempo parziale  
Art. G12. Disciplina aggiuntiva per il contratto a tempo determinato/somministrazione  
Art. G13 Contratto a tempo determinato  
Art. G13 Bis Stagionalità  
Art. G14. Modalità applicative apprendistato  
Art. G15. Lavoro straordinario, festivo e notturno  
Art. G16. Riposo settimanale  
Art. G17. Giorni festivi ed ex festività  
Art. G18. Ferie  
Art. G19. Retribuzione mensile  
Art. G20. Parte economica e Stipendi minimi  
Art. G21. Indennità di contingenza  
Art. G22. EDR  
Art. G23. Aumenti periodici di anzianità  
Art. G24. Indennità giornaliera  
Art. G25. Indennità di turno  
Art. G26. Indennità campo  
Art. G27. Indennità maneggio denaro  
Art. G28. Calcolo della quota giornaliera ed oraria  
Art. G29. Tredicesima mensilità  
Art. G30. Quattordicesima mensilità  
Art. G31. Missioni e trasferte  
Art. G32. Trasferimenti  
Art. G33. Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva



Art.G34. Assenze e trattamento di malattia  
Art.G35. Aspettativa  
Art G36 Assicurazione infortuni  
Art G37. Infortunio sul lavoro e malattie professionali  
Art.G38. Preavviso di licenziamento e dimissioni  
Art G39. Doveri del dipendente  
Art.G40 Provvedimenti disciplinari  
Art. G41 Welfare  
Art.G42 Previdenza complementare  
Art.G43 Assistenza sanitaria integrativa  
Art.G44 Cassa sanitaria di settore  
Art. G45 Clausola di salvaguardia  
Art. G46 Contributi sindacali  
Art. G47 Clausola di inscindibilità  
Art. G48 Decorrenza e durata  
Allegati alla Sezione Gestioni Aeroportuali

**PARTE SPECIFICA (SEZIONI I GESTORI)**  
**CAPO VII GESTORI**

**ART. G1**

**CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMIO DI RISULTATO**

Il secondo livello di contrattazione Aziendale è alternativo al livello di contrattazione territoriale.

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, non potrà quindi effettuarsi nell'anno solare in cui è previsto il rinnovo del contratto nazionale, e dovrà riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale secondo il principio *ne bis in idem*.

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 e contestualmente all'Associazione Industriale Territoriale 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.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con le RSA o RSU presenti in azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le strutture territoriali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

Al Ccm per l'88

mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Gli accordi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza, così come previsto dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i.

### Il Premio di Risultato (PDR)

Nel comune intento di migliorare la produttività, la competitività e la qualità del servizio delle imprese le Parti si danno atto che la negoziazione del PDR, ferma restando la non sovrapposibilità dei cicli negoziali nazionale ed aziendale, dovrà avere luogo con periodicità triennale e sarà effettuata tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa.

Le Parti concordano sulla opportunità che il PDR sia definito dalla contrattazione aziendale con congruo anticipo anche al fine di consentire alle Parti medesime di fruire delle agevolazioni fiscali e contributive riconosciute dalla normativa tempo per tempo vigente.

L'accordo relativo al PDR fissa, i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento ed in esso opereranno le necessarie scelte circa il peso che i parametri di produttività, qualità ed andamento economico debbono rispettivamente avere nel determinare le erogazioni economiche, le quali sono variabili e non predeterminabili, ed il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni.

Inoltre verranno definiti forme, tempi ed altre clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni precedentemente definite.

A consuntivo le Parti tenuto conto delle variabili intercorse definiranno se e come modificare in tutto o in parte i riferimenti per il successivo accordo di rinnovo.

Il PDR, variabile, maturerà in funzione dei parametri concordati e potrà anche essere differenziato a livello di mansione o di attività per le quali sia possibile individuare idonei parametri di apprezzamento della produttività.

La contrattazione aziendale potrà individuare iniziative di welfare contrattuale alle quali destinare gli importi correlati al PDR.

### Linee Guida del PDR

Ferma la competenza della contrattazione aziendale nella definizione degli elementi, delle modalità e delle condizioni di erogazione del PDR, le presenti Linee Guida hanno lo scopo di fornire opportuni riferimenti generali per l'attività negoziale aziendale.

A tal fine, le Parti convengono che:

- il punto di riferimento per il conseguimento del PDR è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico delle singole aziende;
- pertanto, il PDR è per sua natura totalmente variabile in riferimento al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati e la relativa entità ed erogazione è determinata a consuntivo, verificati il miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico delle singole aziende;

- l'effettiva variabilità è condizione per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione tempo per tempo vigente;
- l'importo del PDR è erogato al personale individuato dalla contrattazione aziendale e non ha alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il TFR;
- per il personale a tempo parziale, l'importo del PDR è riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro contrattuale;
- il PDR è legato alla presenza del lavoratore in azienda.

A titolo meramente esemplificativo, e ferma la competenza in merito della contrattazione aziendale i parametri di riferimento ai fini della determinazione del PDR sono i seguenti:

- Base = è l'importo di riferimento comune a tutte le aree aziendali per i parametri di Redditività, Qualità, Produttività; esso assume valore = 0 nel caso non venga soddisfatta la condizione di erogabilità del premio in base ai livelli minimi definiti nell'ambito dell'accordo;
- Redditività = parametri riferiti ai principali indicatori di redditività dell'azienda ed alla variabilità del rapporto tra budget e bilancio ufficiale dell'anno di riferimento, i valori di budget vanno comunicati entro il mese di aprile di ogni anno;
- Qualità = i riferimenti sono prevalentemente la carta dei servizi predisposta da ENAC in ogni singolo aeroporto ovvero altri riferimenti a livello europeo;
- Produttività di area = anche in questo caso possono essere presi a riferimento gli elementi di produttività previsti nella carta dei servizi predisposta da ENAC.

Gli elementi economici su menzionati sono legati alla presenza del lavoratore in azienda.

#### Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

Nelle aziende prive di qualsiasi contrattazione di secondo livello e che non versino in situazioni di difficoltà economico-produttiva, nelle quali non siano stati definiti accordi aziendali relativi al PDR ed i cui dipendenti non percepiscano nessun altro trattamento economico/normativo individuale o collettivo, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL si darà luogo, all'erogazione di un importo a titolo di EGR pari ad euro 120.

Detto importo sarà erogato nel secondo semestre di ciascun anno e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti.

#### ART G2

#### DISCIPLINA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, per garantire il 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per i lavoratori e per le lavoratrici iscritte al Prevaer.

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le aziende riconosceranno un periodo di congedo di paternità obbligatoria al padre lavoratore nella misura e con la modalità stabilite dalla legge tempo per tempo vigente.



Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dagli artt. 32 e ss., D.Lgs. n. 151/2001.

Fatti salvi specifici accordi in sede locale, in relazione alle esigenze di programmazione operativa i congedi parentali giornalieri dovranno essere richiesti almeno 12 giorni prima della fruizione del congedo medesimo, salvi casi di oggettiva impossibilità.

Per quanto riguarda la possibilità di fruizione di congedi parentali ad ore prevista dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in considerazione dei riflessi dell'istituto sull'operatività aziendale, si rinvia alla contrattazione di II<sup>a</sup> livello ovvero, ove assente, alla normativa in vigore, la definizione dei criteri di calcolo della base oraria, l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa e le modalità di fruizione del congedo stesso.

In assenza di specifiche previsioni da parte della contrattazione aziendale circa le modalità di fruizione dei congedi parentali ad ore, e fermi i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori possono assentarsi dal lavoro per congedi parentali, si applicano le seguenti disposizioni:

- i congedi parentali su base oraria dovranno essere richiesti almeno 5 giorni prima della fruizione dei medesimi, salvi casi di oggettiva impossibilità;
- la fruizione dei congedi parentali ad ore è frazionabile fino a un minimo di un'ora continuativa all'inizio o al termine della prestazione lavorativa contrattualmente o aziendalmente prevista per ogni genitore lavoratore. Il congedo ad ore non può essere cumulato con altri riposi e/o congedi richiesti ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001. In ogni caso, nel periodo di riferimento, la fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore a una giornata lavorativa o a multipli di essa;
- sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps. Il presente articolo supera eventuali pattuizioni attualmente in vigore a livello nazionale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

#### ART G2 bis

#### CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo le modalità in essere per la fruizione dei congedi parentali indicate nell'art. G2 che precede.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico posizioni di lavoro compatibili. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

**ART G3**  
**DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI**

**Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu)**

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014.

La RSU sostituisce ad ogni possibile effetto la RSA, la quale continua a svolgere la propria funzione fino alla costituzione della RSU.

In presenza di RSA, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle RSU.

Per la elezione della RSU e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di RSU negoziate a livello aziendale. Eventuali future intese sulla materia impegneranno le Parti ad un pronto recepimento.

**Agibilità Sindacali**

1) I componenti delle RSU/RSA 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, alla Parte seconda, Sezione seconda punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014 garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 L.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 esse previste e sulla base dell'allegato n. 5) della sezione Gestori del presente CCNL.

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. 12 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro) Parte Generale.

ART G4

APPLICAZIONE CLAUSOLA SOCIALE

Il processo di liberalizzazione in atto nel mercato dei servizi aeroportuali ha necessità di essere regolato e governato. La liberalizzazione responsabile deve essere presupposto per opportunità di sviluppo del sistema attraverso l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi. In tale ottica, il combinato disposto dell'articolato contrattuale relativo alla clausola sociale contenuto nella Parte Generale e nella Parte specifica ed i Protocolli Applicativi di livello locale, rappresentano un insieme di norme atte a tutelare i livelli occupazionali nel caso di trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D. Lgs. 18/99, ed al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori.

In relazione a quanto previsto dall'art. 25 (Clausola Sociale) Parte Generale e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, erogati da gestori o da handler, di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali ed un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi a terra - mettendo in atto un processo di valorizzazione delle risorse umane coinvolte nella ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali - le Parti condividono di adottare la seguente procedura, vincolante nel caso di trasferimento di attività previste dagli allegati A e B del D. Lgs 18/99 da un operatore ad un altro.

Almeno 25 gg. prima della data del trasferimento, le Aziende interessate comunicheranno alla RSU ove costituita o alle RSA delle OO.SS. stipulanti il CCNL del Trasporto Aereo 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.

Per quanto concerne l'identificazione nominativa del personale, salvo diverse intese, le Aziende, nelle more di un eventuale intervento regolatorio o normativo dovranno procedere, nel rispetto delle intese tra le stesse intervenute e dei requisiti professionali convenuti, suddividendo il personale interessato in forza al gestore del servizio in 3 fasce di età secondo l'articolazione che segue:

- 1^ fascia: fino a 35 anni.
- 2^ fascia: da 35 anni e 1 giorno a 50 anni.
- 3^ fascia: oltre i 50 anni compiuti.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia d'età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite



dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

Le stesse aziende provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, con un preavviso di almeno 3 giorni, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti in ossequio ed attuazione delle previsioni di cui all'art. 25 Parte Generale del presente CCNL.

Fatto salvo il principio di reciprocità operante anche quando il trasferimento di attività avvenga tra aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente CCNL, il passaggio delle risorse individuate avverrà senza dar corso al periodo di prova e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, e con l'applicazione dei trattamenti normo - retributivi della Parte specifica dell'azienda subentrante.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25 della Parte Generale, si conviene che il passaggio di personale prevederà la conservazione dell'anzianità maturata dai singoli lavoratori nell'azienda di provenienza, a tutti i fini contrattuali e di Legge. Ricorrendo tale fattispecie, la disciplina di cui all'art. 1 del d.lgs. 23/2015 si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato il rapporto di lavoro anzidetto a partire dalla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo.

In assenza di provvedimenti di limitazione del numero di operatori di handling, le Parti si impegnano a promuovere a livello di sito, la regolamentazione delle modalità applicative dei passaggi di personale tra le aziende.

Le Parti, in sede aziendale/territoriale definiranno modalità applicative di salvaguardia e armonizzazione dei preesistenti e complessivi trattamenti economici, salariali e normativi in godimento, anche individuali, qualora presenti, nella prospettiva di evitare penalizzazioni per i lavoratori.

Sono fatte salve le diverse intese intervenute a livello aziendale o di sito fino alla loro naturale scadenza.

Le Società di Gestione Aeroportuali su invito delle locali direzioni di ENAC si impegnano a svolgere un ruolo attivo e propositivo, nei limiti della legge e delle competenze loro assegnate, volto ad evitare l'insorgere di eventuali problematiche connesse all'applicazione della clausola sociale da parte di operatori che operano nell'ambito del sedime aeroportuale. L'ENAC, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di verificare la corretta applicazione della presente procedura.

#### ART. G 4BIS APPALTI

In coerenza con quanto stabilito dall'art 9 della parte generale del presente ccnl al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati a livello comunitario le Parti intendono definire un sistema che, a partire dai processi di selezione degli appaltatori consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamentali di responsabilità sociale delle imprese.

Ferma restando l'informativa prevista ai sensi dell'art 1 lettera B) della Parte Generale in materia di orientamento su appalti, le aziende appaltanti daranno informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL in merito ai principali contratti di appalto ad alta intensità di manodopera, preventiva sopra soglia comunitaria e comunque tempestiva per quelli sotto soglia.

Le Parti ribadiscono l'esigenza di evitare gli effetti distorsivi della concorrenza derivanti dall'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto, onde evitare forme di dumping contrattuale.

#### ART G5 PERIODO DI PROVA

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova da precisare nella lettera di assunzione. La durata di tale periodo non potrà essere superiore a:

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli IS 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 a tempo indeterminato si considera assunto con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

#### Art. G6 INQUADRAMENTO

Le Parti, preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti ed organizzazione del lavoro e considerato il ruolo svolto dalle stesse nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni, constano che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove (a titolo esemplificativo e non esaustivo: addetto al controllo della perimetrale, addetto security, e - channel manager etc.) che, caratterizzandosi con una più elevata professionalità, contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese.

Le Parti, quindi, condividono la necessità di istituire la Commissione Inquadramento allo scopo di definire entro il 31.12.2020 le figure professionali non ancora presenti nel sistema d'inquadramento.

La stessa Commissione procederà a una analisi complessiva delle figure professionali e dei relativi tempi di attestazione.

Il risultato dei lavori della Commissione sarà, poi, esaminato nell'alveo della negoziazione del successivo rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva dei relativi effetti.

Nelle more dell'insediamento e dei lavori della Commissione inquadramento le Parti convengono sulla validità del seguente sistema di inquadramento.

1. Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:

livello 1S  
livello 1  
livello 2A  
livello 2B  
livello 3  
livello 4  
livello 5  
livello 6  
livello 7  
livello 8  
livello 9

2. - I livelli sono definiti dalle declaratorie -di seguito riportate al successivo punto 4. -intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.

Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5 in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

3. - La distinzione in atto tra gli operai e gli impiegati viene mantenuta ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

4. - Declaratorie ed esemplificazioni:

Livello 1S

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che -svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali -effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi, svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di



particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo scalo di servizio Fiumicino
- Capo scalo Linate-Malpensa-Palermo-Catania-Napoli- Cagliari-Bari
- Capo scalo manutenzione
- Coordinatore aeroportuale in turno (SEA)

#### Livello 2A

Vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive ricevute.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo area (cui rispondono i responsabili in turno)
- Responsabile di servizio impianti in turno
- Capo sezione attività amministrative
- Responsabile aree addestramento-formazione
- Capo sezione gestione e programmazione
- Capo settore aree amministrative/gestionali/commerciali
- Capo settore aree operative
- Capo settore aree tecniche
- Capo scalo periferia Italia

#### Livello 2B

Vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro. caratterizzate da definita discrezionalità di poteri e/o responsabilità per assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (2)- Analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promozionarie, studi traffico
- (3)- Analista-programmatore sistemi informativi
  - Capo nucleo magazzini
  - Capo sezione registrazione dati centro elettronico
  - Capo turno operativo centro elettronico/ centrale tecnologica
- (3)- Adt. analisi/programmazione sistemi
  - Responsabile in turno aree operative
  - Responsabile in turno aree gestionali
- (3)- Programmatore di produzione

#### Livello 3

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza;

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (4) -Adt. programmazione/acquisti
- (4) -Adt. gestione/controllo sistemi informativi
- (4) -Adt. tariffe
- (4) -Adt. relazioni clientela
- (4) -Istruttore/formatore
- (4) -Adt. Ufficio tecnico e controllo
- (4) -Adt. attività amministrative/finanziarie
- (4) -Adt. attività di gestione
- (4) -Adt. attività di analisi e/o elaborazione
- (4) -Adt. attività di produzione
- (5) -Programmatore o sistemista informatico

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa). L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3 avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. di Scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente -acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5. - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

- gli Addetti Merci e Posta che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: accettazione merci e posta, emissione lettere di vettura, prenotazioni e informazioni operative e tariffarie, approntamento documentazione per l'imbarco delle merci e della posta, consegna delle merci in arrivo, evasione reclami, ricerche per disservizi.

L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

L'attribuzione del livello 3 avverrà previo accertamento della idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. Merci e Posta, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente -acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5. -e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

#### Nota a Verbale

In relazione alle figure di terzo livello che coordinano un gruppo di lavoratori di livello inferiore ovvero di pari livello le Parti prendono atto di quanto intervenuto in sede aziendale attraverso idonee pattuizioni.

#### Livello 4

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operai specializzati
- Capo Reparto assistenza aeroportuale
- (8) - Adt. controllo analisi dati di traffico
- (8) - Adt. attività contabili
- (8) - Adt. di produzione
- (8) - Operatore help desk informatico
- (8) - Adt. amministrazione del personale
- (8) - Disegnatore progetti
- (8) - Adt. shop
- (8) - Adt. di scalo
- (8) - Adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento
- (8) - Segretaria
- (8) - Adt. centro posta
- (8) - Adt. attività di documentazione amministrativa
- (8) - Adt. logistica
- (8) - Adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali
- (8) - Cassiere
- (8) - Adt. Approvvigionamenti

#### Livello 5

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, eseguono a regola d'arte tutti i lavori di costruzione, riparazione ed aggiustaggio, anche interpretando schemi, circuiti e disegni;
- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali;

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale
- (10) - Adt. di segreteria/pratiche d'ufficio



- (11) - Operaio specializzato adt. macchine litografiche stampa o similari  
 (11) - Operaio specializzato adt. manutenzione automezzi  
 (11) - Operatore di linea aeroportuale  
 (11) - Operaio specializzato finito di manutenzione impianti, mezzi e attrezzature  
 (9) - Operatore mezzi complessi (\*)  
 (9) - Adt. Vigilanza  
 (9) - Adt. Sicurezza  
 (9) - Adt. controllo infrastrutture aeroportuali  
 (9) - Infermiere professionale  
 (9) - Giardiniere specializzato  
 (9) - Operatore mezzi con assistenze ausiliarie

(\*) A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di imbarco. Per mezzi speciali si intendono: trattori, transporters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

#### Livello 6

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche, svolgono mansioni di concetto richiedenti esperienza e preparazione professionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore;
- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione tecnico-pratica, eseguono lavori di costruzione, riparazione e aggiustaggio richiedenti specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche;
- gli operai normalmente addetti alla conduzione di automezzi per il trasporto di persone o cose, all'interno e all'esterno dell'area aeroportuale, nonché di particolari attrezzature mobili e/o autoveicoli che non siano qualificati come mezzi complessi;
- i lavoratori addetti alle operazioni di carico, scarico, movimentazione bagagli, merci e posta i quali provvedono anche alla movimentazione, conduzione dalla piazzola, posizionamento sottobordo ed al trasporto inverso fino al previsto punto di arrivo dei seguenti mezzi speciali: trattori, transporters, scale, nastri.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (13) - Centralinista con lingue estere ed uso sistemi informatici  
 (14) - Adt. registrazione dati  
 (13) - Adt. Posta  
 (13) - Adt. Documentazione  
 (13) - Cassiere operativo  
 (13) - Adt. verifica documenti e codifica  
 (14) - Receptionist  
 (13) - Adt. deposito bagagli  
 (17) - Infermiere generico  
 (17) - Addetto magazzino  
 (17) - Addetto operazioni di scalo merci e posta  
 (17) - Operatore unico aeroportuale  
 (17) - Operaio adt. sorveglianza

- (17) -Add. Distribuzione carburanti  
(16) -Add. documentazione di bordo  
(13) -Add. attività di archiviazione  
(13) -Add. Rilevazione e quadratura presenze personale  
(17) -Operaio add. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali

#### Note a verbale

1a) L'istituzione della figura dell'Operatore Unico Aeroportuale ricompre le posizioni di lavoro precedentemente distinte che, comunque denominate, si intendono assorbite nella nuova figura.

1b) L'impiego degli addetti nella posizione di lavoro di OUA sarà effettuato con criteri di equilibrata distribuzione delle operazioni indicate nella relativa declaratoria, avendo riguardo alle esigenze tecnico-operative.

2) In relazione a quanto stabilito alla precedente nota a verbale 1.a), resta confermato che gli addetti al carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

#### Livello 7

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza;
- gli operai che pur partecipando al lavoro di altri guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (19) -Add. prelievo e smistamento posta  
(19) -Fattorino autista  
(20) -Centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera  
(18) -Add. pulizia aereomobili  
(18) -Add. movimento merci e posta  
(19) -Operaio qualificato di manutenzione impianti, mezzi, attrezzature e immobili

#### Livello 8

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica di ufficio;
- gli operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (21) -Aiuto generico  
(21) -Add. pulizie  
(21) -Fattorini  
(21) -Aiuto distributore di magazzino

### Livello 9

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli e operazioni di pulizia in genere.

### 5. - Modalità e tempi di attestazione

In relazione a quanto disposto al 2° comma del precedente punto 2, si riportano di seguito i tempi e le modalità stabiliti per le posizioni di lavoro (cui la successiva numerazione fa riferimento) in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

- (1) Abrogata.
- (2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3-2B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2B.
- (3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3-2B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2B.
- (4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5-4-3. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5 e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3.
- (5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli 5-4-3. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5 e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3.
- (6) Abrogata
- (7) Abrogata
- (8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6-5-4. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6 e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4.
- (9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6-5. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5.
- (10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6-5. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5.
- (11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7 e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6; l'attribuzione del livello 5, come Operaio Specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6.

L'esame sarà pubblico e verrà effettuato sulla base di un programma tempestivamente portato a conoscenza degli interessati.

In caso di esito negativo, l'esame sarà ripetibile una sola volta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data del precedente.

Nella individuazione degli operai chiamati a sostenere gli esami si terrà conto dell'anzianità nel livello di appartenenza.

- (12) Abrogata
- (13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6.
- (14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7 per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6.
- (15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 7, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6.
- (16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8-7-6. Il lavoratore sarà inizialmente



- assegnato al livello 8 e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6.
- (17) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8-7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8 e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 7, per poi conseguire, dopo ulteriori 30 mesi di servizio, il livello 6.
- (18) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 9-8-7. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9 e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 8, per poi conseguire, dopo ulteriori 18 mesi di servizio, il livello 7.
- (19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8-7. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7.
- (20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8-7. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7.
- (21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9-8. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9 per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati riproporzionandoli sulla base dell'orario di lavoro.

6- eliminato

7-I Capi Squadra non specializzati saranno inquadrati nel livello superiore a quello degli operai componenti la squadra.

8-eliminato

9. a)- Per le posizioni per le quali sia prevista la collocazione in due o più livelli, l'assegnazione al livello superiore avverrà non oltre il periodo di tempo indicato nelle esemplificazioni di cui al precedente punto 5, poiché nel corso di tale periodo si intende che l'interessato raggiunga una completa autonomia di svolgimento delle relative mansioni. In casi assolutamente eccezionali lo stesso periodo potrà essere ulteriormente prorogato per un tempo non superiore a 3 mesi. I tempi di maturazione dei livelli superiori sono valutati dal momento di inizio di svolgimento della mansione.

Qualora la collocazione di cui sopra interessi, in tempi diversi o successivi, più posizioni di lavoro tutte comportanti l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, il dipendente sarà assegnato a tale livello dopo il periodo di tempo complessivo pari alla media dei tempi di permanenza previsti per ciascuna posizione.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una posizione che preveda come livello iniziale il livello superiore a quello di appartenenza, il periodo per l'acquisizione di tale livello iniziale, sarà quello previsto al successivo punto 10.

b)-Per le posizioni di contenuto analogo a quelle esemplificate al precedente punto 4., si applica identica normativa anche per quanto concerne i periodi di tempo in relazione all'esperienza e/o completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati raggiungano nel corso del relativo servizio.

10-L'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione

nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

11-Per le posizioni di lavoro operaie comportanti l'inquadramento in tempi successivi al livello 7 o superiori è prevista l'assunzione mediante esame e/o prova tecnico-pratica.

12-Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.

L'Azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.

Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'Azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

13-Nei casi di istituzione di nuove posizioni di lavoro, l'inquadramento contrattuale potrà costituire oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacati nazionali stipulanti, su richiesta di queste ultime.

#### ART G7 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 il pagamento delle spese legali e giudiziarie.

##### 2. Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

##### 3. Informazione

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'Azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

##### 4. Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati

livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

## 5. Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri previa specifica autorizzazione aziendale la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti l'attività svolta.

### Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

### Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art.17 comma 5 lettera a) D.Lgs 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 G8 ORARIO DI LAVORO

Le Parti, si danno come obiettivo lo sviluppo di un sistema di Relazioni Industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. In questo quadro il nuovo CCNL del Trasporto Aereo, tenendo conto delle specificità dei vari comparti che formano l'Industria, ha il compito di stabilire le condizioni per l'ottimizzazione della produttività attraverso la definizione di un adeguato orario di lavoro.

Inoltre, le Parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di gestione aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza trattandosi di servizi di natura pubblica essenziale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze dei lavoratori, costituisce anche lo strumento principale per realizzare una gestione ottimale del processo produttivo in correlazione alla variabilità degli andamenti delle richieste del mercato, consentendo la realizzazione degli obiettivi fondamentali.

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni orarie e giornaliere in un arco temporale non superiore ad un anno.

### A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni



effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro di cui al paragrafo C) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

#### B) Orario di lavoro

Le Parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di dotare il comparto dei gestori aeroportuali del seguente orario di lavoro.

1. La durata normale dell'orario effettivo di lavoro, definito dalla direzione, è fissata nella misura settimanale di: 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori, distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3) par. C del presente articolo.

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

2. L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un intervallo di riposo non superiore ad un'ora. Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

4. Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

5. Premesso che il personale delle Gestioni Aeroportuali rientra tra quello di cui all'Art.16 lettera "n" di cui al D.Lgs. 66/03, con riferimento alle previsioni di cui al suddetto D.Lgs. ed in particolare agli artt. 7, 8, 9 e 17, in relazione alla facoltà di delega concessa dalla legge alla contrattazione collettiva si conviene che per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si può derogare, a mente del comma 4 dell'art.17 del citato Decreto, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

#### C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le Parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. A fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui alla lettera B) punto 2 del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore. Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore.

2. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. G15 (Lavoro straordinario, festivo e notturno lettere a e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. G19 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

3. Le Parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisce fattore rilevante per le Aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento alla lettera B) punto 1, attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

Le Parti concordano, pertanto, la possibilità di valorizzare tali miglioramenti organizzativi attraverso l'inserimento nell'ambito di negoziazione del PDR dei parametri di efficienza sottesi alla flessibilità di orario prevista dalla lett. C) punti 1 e 2.

L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle Aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Ulteriori Istituti:

4. Articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, ecc. Tale articolazione deve prevedere una equilibrata distribuzione dei turni.

5. Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

6. Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato, nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale, salvo casi di comprovata forza maggiore del lavoratore.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lettera C), punti 4 e 5, trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3), dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.

#### Dichiarazione congiunta.

Le Parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lettera C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

#### ART G9 REPERIBILITÀ

- 1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.
- 2) Il lavoratore, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.
- 3) Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso si applicano le norme di cui al richiamo in servizio, Art. G15 (Lavoro straordinario, festivo, notturno).
- 4) Ai lavoratori in reperibilità le Aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici i cui importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale ove tale istituto si rendesse necessario; restano ferme le pattuizioni già intervenute sul tema.

#### ART G10 MODALITÀ APPLICATIVE MERCATO DEL LAVORO

In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 28, 28 bis e 30 Parte Generale, (contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato), le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 30% della forza lavoro a tempo indeterminato.



La durata dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 28 bis Parte Generale del presente CCNL, non può superare complessivamente i 36 mesi.

Una volta l'anno l'Azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati. Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogha informativa a livello nazionale.

Le modalità applicative del mercato del lavoro disciplinate nel presente CCNL superano gli accordi in materia precedente stipulati a livello nazionale.

#### ART G11

##### MODALITÀ APPLICATIVE DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

1. Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

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

**Part time orizzontale:** la durata giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore, quella settimanale non può essere inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30;

**Part time verticale:** con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;

**Part time misto:** con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.

La percentuale massima del personale a Part time non potrà superare il 50% del numero dei lavoratori a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda. Sono esclusi dal rapporto part time/full time su menzionato i part - time su base volontaria.

2. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato in precedenza da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Fanno eccezione i casi in cui le assunzioni siano definite al fine di mitigare l'impatto sociale di una procedura di mobilità, ovvero in tutti i casi in cui i relativi termini e modalità siano stato definiti da appositi accordi sindacali (inclusa la clausola sociale).

In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 8, comma 1 D.Lgs.

81/2015 e s.m.i., consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

3. Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

4. Il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le RSU/RSA.

5. Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per sole tre volte di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24 per singola richiesta) compatibilmente con le esigenze aziendali. Allo scadere di tali periodi e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, qualora permanesse la necessità per il dipendente di mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale, previa comunicazione aziendale prima della scadenza dei termini, lo stesso diverrà definitivo. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le Aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- motivi personali;
- genitori con figli fino a 3 anni.

6. Ai sensi dell'art. 6, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'Azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,52 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 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 scritto del lavoratore.

Fermo il diritto del lavoratore a revocare il proprio consenso nei casi di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i. e nel caso di cui all'art. 10, comma 1, l. n. 300/1970 e s.m.i., decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'Azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

7. Nei rapporti di lavoro part time orizzontale e misto è ammesso lo svolgimento di ore di lavoro supplementare così come definite nell'art. 27 della Parte Generale.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con una percentuale di incremento del 15% per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la percentuale di incremento sarà del 20%.

Dette percentuali sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR, così come previsto dall'art. 6, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i..

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola Azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

A cadenza annuale le Aziende e le Strutture Regionali/territoriali ed aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, si incontreranno per un'analisi congiunta sulla modalità di utilizzo del lavoro supplementare.

8. Ad integrazione del presente articolo, per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

#### ART G12

##### DISCIPLINA AGGIUNTIVA PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE

Le Parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine/somministrazione che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il periodo di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le Parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art. G6 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.



Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 tra il termine di un contratto di lavoro e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Non verranno considerati, a tal fine, i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'Azienda.

#### ART G13

#### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In riferimento a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., nonché agli artt. 28 e 28 bis della Parte Generale del presente contratto in ordine all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine, le Parti convengono che le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 20% del personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda.

Dal predetto limite percentuale sono esclusi – e quindi non computati nello stesso – i lavoratori indicati all'art. 28 della Parte Generale del presente Contratto, nonché i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contenuta agli artt. 28 e 28 bis della Parte Generale del presente Contratto.

#### ART G13 BIS STAGIONALITÀ

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

Di conseguenza alle imprese cui trova applicazione la presente Parte Speciale è consentita la stipula di contratti a tempo determinato/contratti di somministrazione a tempo determinato stagionali nell'ambito delle attività operative, per un periodo massimo complessivo di 7 mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno e di 2 mesi per periodi diversamente distribuiti.

I contratti di lavoro a tempo determinato/somministrazione stagionali dovranno indicare come causale esclusivamente "stagionalità".

I periodi di lavoro svolti in forza di contratti di lavoro a tempo determinato/somministrazione a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite massimo di durata di cui ai commi 1 e 2, art. 19 D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

**L'assunzione di lavoratori stagionali:**

- in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato, è soggetta al limite quantitativo del 35 % - calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili - del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente;
- in caso di ricorso alla somministrazione a tempo determinato, è soggetta al limite quantitativo del 30% calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili - del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale deve intendersi comprensiva del ricorso alla somministrazione a tempo determinato per attività non stagionali.
- In ipotesi di ricorso concomitante a:
  - a) contratti a tempo determinato stagionali
  - b) somministrazione a tempo determinato di qualsiasi tipo

il limite quantitativo complessivo è fissato nella misura del 25%, calcolato come media base annua, facendo concorrere i valori medi mensili - del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato a livello di Gruppo al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono fatte salve differenti intese definite a livello locale.

**ART G14**

**MODALITÀ APPLICATIVE APPRENDISTATO**

Con riferimento a quanto definito nell'art. 29 Apprendistato della Parte Generale vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Di seguito le norme generali per tutte le tipologie di apprendistato:

- l'assunzione con contratto di apprendistato, anche in somministrazione, sia a tempo pieno che part - time, prevede l'obbligo della forma scritta. Tale requisito è richiesto anche per il periodo di prova superato il quale il rapporto potrà essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo;
- la durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- l'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello di ingresso di ciascuna posizione di lavoro così come definita nell'art. G6 (inquadramento) del vigente C.C.N.L., fermi restando i relativi iter di carriera;

- [Handwritten signatures at the top of the page]*
- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale o di alta formazione e ricerca è definito nelle singole sezioni del presente articolo

In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 180 giorni. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosì ed indipendente dalla durata dei singoli intervalli.

Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare per iscritto all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni. Qualora non sia data disdetta a norma di tale articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'Azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole Aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Aziende, che occupano almeno 50 dipendenti, le quali risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli

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



apprendisti pregressi. Si specifica, inoltre, che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora l'Azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Fermo restando la durata minima del contratto di 6 mesi - tale limite non si applica ai contratti di apprendistato a tempo determinato - la durata massima di tutte le tipologie del contratto di apprendistato non può eccedere i 36 mesi; tale limite può essere superato nel caso di conseguimento di diploma quadriennale regionale previsto per l'apprendistato per la qualifica o diploma professionale per il quale è prevista una durata massima di 48 mesi.

Per tutte le tipologie di apprendistato è prevista la figura di un Tutor o referente aziendale. Tale figura viene individuata tra i lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze. Pertanto, tra le funzioni assegnate al tutor possono elencate l'insegnamento delle materie di formazione interna come quelle di controllo circa il corretto svolgimento della formazione. I requisiti di idoneità del tutor ed il numero massimo degli apprendisti da affiancare, possono essere definiti, su esplicito rinvio delle Parti stipulanti il presente C.C.N.L., dalla contrattazione territoriale/aziendale.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal C.C.N.L., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza e del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

	Fino a 18 mesi	Fino a 24 mesi	Fino a 36 mesi
1° sem.	80%	80%	75%
2° sem	85%	85%	75%
3° sem	90%	90%	80%
4° sem		95%	85%
5° sem			90%
6° sem			95%

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione per apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante secondo quanto segue:

Le Parti del contratto individuale di lavoro, definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente C.C.N.L. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011) e potrà essere svolta anche on the job, e-learning o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 44 co. 3 D.Lgs. 81/2015 s.m.i.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in Azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione 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.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Per quanto riguarda il Piano Formativo Individuale per il contenuto dello stesso e l'attestazione dell'attività formativa, si fa riferimento ai modelli allegati all'A.I. del 18 aprile 2012 salvo diverse intese a livello aziendale.

Apprendistato di alta formazione e ricerca: si fa riferimento all'art. 45 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Apprendistato per la qualifica, per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 43, d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., nonché a quanto statuito dalle singole Regioni in materia di formazione.

In ordine ai profili formativi si rimanda a titolo esemplificativo agli allegati 1, 2), 3) e 4) del presente C.C.N.L., fermo restando che sarà possibile ricorrere all'apprendistato professionalizzante in tutti i settori e per tutte le aree, come previsto dai citati allegati, di attività presenti in Azienda e che la formazione di tipo professionalizzante, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, dovrà riguardare tematiche coerenti, pertinenti o comunque connesse alla qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

Apprendistato lavoratori in mobilità o di un trattamento di disoccupazione

Ai sensi dell'art. 47 co. 4 D.lgs n. 81/2015 e s.m.i. ed ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Le Aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

#### ART G15

##### LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G8 (Orario di lavoro).

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.

L'Azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo art. G17.

È considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (Art 1 comma 2 lettera "d" D.Lgs. 66/03); ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 08.00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo-omnicomprensive su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il TFR, fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale - sono:

a) straordinario diurno feriale	25 %
b) straordinario diurno nel giorno feriale settimanale non lavorativo	30 %
c) straordinario notturno e festivo	45 %
d) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici	50%
e) lavoro notturno non compiuto in regolari turni periodici	55%
f) lavoro notturno compiuto in regolari turni periodici di domenica/giorni festivi	55 %

Tutte le percentuali di incremento di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore al quale venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che egli abbia lasciato il luogo di lavoro, per aver ultimato l'orario normale, sarà riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario rispettivamente diurno o notturno, feriale o festivo, anche se il lavoro effettuato abbia avuto una durata inferiore.

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le Parti si danno atto che hanno inteso introdurre un elemento di discontinuità rispetto alle pregresse discipline, scegliendo un'unica modalità di calcolo sia per le prestazioni straordinarie che notturne ed utilizzando per



le stesse, quale unico riferimento, la retribuzione mensile così come definita nell'art. G19 con i minimi contrattuali tempo per tempo vigenti.

Nota a verbale

- 1) Le Parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.
- 2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17 comma 5 lettera a) D. Lgs 66/03.

**ART G16**

**RIPOSO SETTIMANALE**

Ciascun lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Per i lavoratori turnisti il giorno di riposo settimanale verrà definito tra le Parti a livello aziendale in relazione agli schemi di turnazione previsti.

**ART G17**

**GIORNI FESTIVI ED EX FESTIVITÀ**

Agli effetti del presente contratto, sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, o in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge.
- c) per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) sostituirà il giorno della patrona dell'aeronautica (10 dicembre). Restano salve eventuali pattuizioni a livello aziendale che, in alternativa, individuano una diversa giornata per il Santo Patrono.

Nelle sopracitate festività ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- 1) se nella festività non vi è prestazione lavorativa nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- 2) quando la festività cade di domenica o, nel caso di lavoro a turni avvicendati, nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione è dovuta una quota giornaliera della retribuzione mensile di fatto;
- 3) se nella festività vi è prestazione lavorativa le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

Con il duplice obiettivo di uniformare all'interno delle aziende di gestione aeroportuale il trattamento delle ex festività sopresse di cui alla L. 5 marzo 77 n° 54 e s.m.i. e del Santo Patrono dell'Aeronautica (10 dicembre) e di conseguire effettivi recuperi di produttività, si conviene i pregressi e diversificati trattamenti nelle singole aziende (giornate di ferie aggiuntive, giornate od ore di riduzione orario di lavoro nelle quantità aziendali definite, eventuali diversi trattamenti retributivi delle stesse) vengono integralmente sostituiti dalla compensazione con 4 giornate di R.O.L. da fruirsi anche ad ore.

Tali giornate di ROL, vanno godute entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano di fruizione stabilito dall'Azienda. Qualora tali giornate di ROL non saranno fruite entro detto termine l'azienda provvederà a liquidarne l'importo corrispondente con la normale retribuzione.

**ART G18  
FERIE**

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

Anzianità inferiore a 3 anni	Anzianità pari o superiore a 3 anni
20	22

Con decorrenza dal 1 gennaio 2021, la tabella di cui sopra è sostituita dal seguente prospetto

Anzianità aziendale	Giorni di ferie
Fino a 1 anno	20 giorni
Oltre 1 anno e fino a 2 anni	21 giorni
Oltre 2 anni e fino a 10 anni	22 giorni
Oltre 10 anni	23 giorni

In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1.2

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse né la rinuncia né la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. G17 (giorni festivi ed ex festività), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.

A mente dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le ferie solidali e la loro disciplina si rinviene nell'art. 24 D. Lgs. n. 151/2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".

Il menzionato art. 24, rubricato "Cessione dei riposi e delle ferie" consente ai lavoratori di

cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

#### ART G19 RETRIBUZIONE MENSILE

1) La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza.

Ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2) Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13<sup>a</sup> mensilità;
- b) 14<sup>a</sup> mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

3) Le definizioni usate nel presente contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. G20, (Parte economica e Stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

4) Ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto fanno parte della retribuzione la 13<sup>a</sup> e la 14<sup>a</sup> mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

#### ART G20

##### PARTE ECONOMICA E STIPENDI MINIMI

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del CCNL del Trasporto Aereo, in attuazione di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale e dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 01/01/2020, di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) decorrere dal 01/07/2021 e di € 40 lordi a decorrere dal 01/07/2022. Tali importi, riparametrati secondo la scala inquadramentale prevista dalla sezione Gestori Aeroportuali del CCNL del Trasporto Aereo, saranno riconosciuti al personale in forza alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.

Inoltre, le Aziende si impegnano ad erogare a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 17 gennaio 2020 e che abbia prestato attività lavorativa durante il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2019 un importo economico forfettario *una tantum* pari a € 1.200 lordi per il pregresso nel mese di febbraio 2020; tali importi vanno intesi in senso onnicomprensivo 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.

Al mero fine del riproporzionamento delle somme, per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2019 l'importo *una tantum* verrà erogato pro quota in relazione al servizio prestato in detto periodo, con esclusione dei periodi di aspettativa non retribuita; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

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

Livello	Parametri	Minimi attuali	Dal 01.01.2020	Dal 01.07.2021	Dal 01.07.2022	Delta su minimi attuali
IS	270	1.668,29	1.729,65	1.791,02	1.852,38	184,09
1	245	1.513,82	1.569,50	1.625,18	1.680,87	167,05
2A	224	1.384,06	1.434,97	1.485,88	1.536,79	152,73
2B	210	1.297,56	1.345,29	1.393,02	1.440,75	143,19
3	195	1.204,88	1.249,20	1.293,52	1.337,84	132,96
4	176	1.087,47	1.127,47	1.167,47	1.207,47	120,00
5	166	1.025,69	1.063,42	1.101,15	1.138,88	113,19
6	156	963,90	999,36	1.034,82	1.070,28	106,38
7	140	865,04	896,86	928,68	960,49	95,45
8	126	778,54	807,18	835,82	864,46	85,92
9	100	617,89	640,62	663,34	686,07	68,18

2. I minimi tabellari mensili sono comprensivi degli importi relativi ai 103 punti dell'indennità di contingenza conglobati ai sensi e con le modalità previste dall' Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dall' Accordo AIGASA 12 marzo 1975 nonché degli importi relativi agli ulteriori 34 punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati con le medesime modalità.

#### ART G21 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

1. Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli Accordi Interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.

a. Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

## TABELLA CONTINGENZA

LIVELLO	Valore in Euro
1s	536,70
1	533,12
2a	530,07
2b	527,39
3	524,52
4	522,19
5	520,40
6	518,79
7	516,28
8	513,95
9	509,83

### ART G22 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 dal 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 EDRN, 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 EDRN sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

#### ART G23

##### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

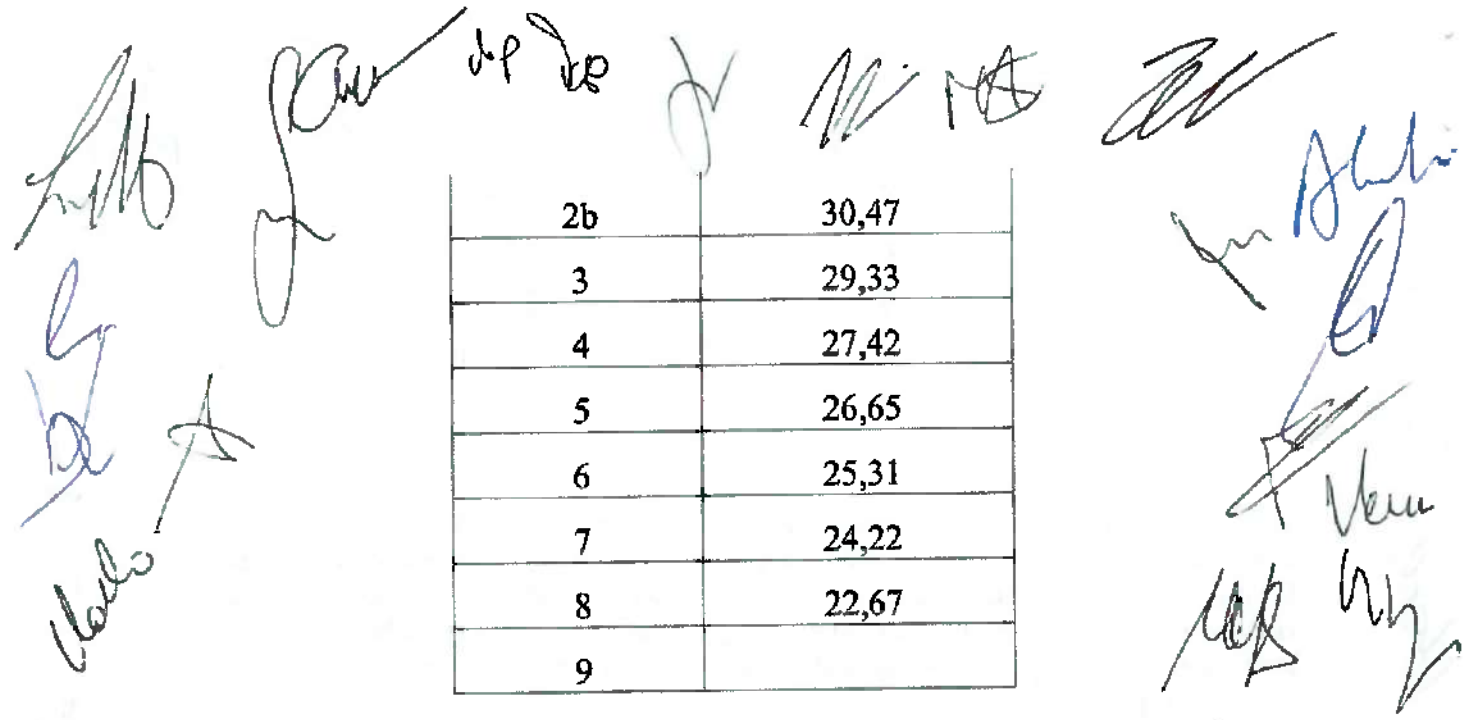
Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6. del CCNL 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

4. Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella.

##### Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

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 G24 INDENNITÀ GIORNALIERA

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di € 2,73 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo art. G25 (Indennità di turno), la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,97.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'E.D.R. di € 6,19 di cui all'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e all'Accordo AIGASA 12 marzo 1975.

#### ART G25 INDENNITÀ DI TURNO

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16

e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza.

Nota a verbale

Per le Società SEA, Alisud e Aeroporto Friuli Venezia Giulia S.p.A., l'indennità di cui al presente articolo si intende assorbita nella corrispondente indennità aziendale già in atto.

**ART G26**  
**INDENNITÀ DI CAMPO**

Al personale dipendente che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

- ove l'aeroporto disti fino a Km. 20 dal centro urbano, € 0,21 giornaliero;
- ove l'aeroporto disti più di Km. 20 dal centro urbano, € 0,26 giornaliero.

**ART G27**  
**INDENNITÀ MANEGGIO DENARO**

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro e/o utilizzo di apparecchi elettronici per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

Detta indennità non è frazionabile a giorno in presenza di mansione prevalente.

**ART G28**  
**CALCOLO DELLA QUOTA GIORNALIERA ED ORARIA**

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1) dell'art. G19 (Retribuzione mensile) viene divisa per 26.

La quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione mensile per 173.

**ART G29**  
**TREDICESIMA MENSILITÀ**

L'Azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore per lo stesso mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.

Le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

**ART G30**  
**QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

L'Azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la tredicesima, riferiti alla retribuzione in atto al mese di giugno di ogni anno.

La corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà contemporaneamente alla liquidazione della retribuzione del mese di giugno ed è riferita all'anno che precede l'anno di pagamento; vale a dire al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in

corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

#### ART G31 MISSIONI E TRASFERTE

1) In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, al personale in missione è dovuto un importo per il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo le regolamentazioni aziendali.

L'importo della prima colazione, del pranzo e della cena è riconosciuto al dipendente che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08.00, ore 13.00 e ore 20.00 o rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento non è divisibile e spetta quando il dipendente parte prima delle ore 24.00 o rientra dopo la stessa ora.

2) Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera. Se il viaggio avviene in aereo al personale un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.

3) Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un anticipo non inferiore al 50% delle spese previste a suo carico salvo strumenti di pagamento alternativi che non comportino costi aggiuntivi per il dipendente.

4) Al personale in missione compete inoltre un'indennità di trasferta commisurata al 10 % della quota oraria del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, moltiplicata per ciascuna ora effettivamente impiegata in viaggio al di fuori del normale orario di lavoro.

#### ART G32 TRASFERIMENTI

Ai lavoratori trasferiti di sede l'Azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- b) il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- c) una indennità ragguagliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia;
- d) un congruo anticipo di non oltre il 50% delle spese di cui ai punti a), b) e c) da sostenere a fronte di preventivi di spesa in linea con i valori di mercato.

#### ART G33 MOBILITÀ ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività



aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.

L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

#### ART G34

#### ASSENZE E TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda immediatamente e comunque prima dell'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, secondo le disposizioni vigenti in azienda per quanto riguarda le modalità di comunicazione.

2. Fatte salve eventuali ulteriori disposizioni aziendali, il lavoratore è tenuto, a richiesta del datore di lavoro, a comunicare il numero di protocollo del certificato. Solo ed esclusivamente nel caso eccezionale in cui il medico non proceda all'invio telematico del certificato, ma rilasci certificazione in forma cartacea, il lavoratore è tenuto a recapitare l'attestato di malattia entro i due giorni successivi alla data di rilascio e della eventuale prosecuzione.

3. In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.

4. L'Azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. Il lavoratore è parimenti tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia.

5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Il lavoratore che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare, preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

6. In caso di malattia anche frazionata il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 12 mesi nell'arco del triennio mobile di riferimento ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi complessivi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi complessivi, sempre avuto riguardo allo stesso periodo; sia per il periodo di comporto che per gli aspetti retributivi non vengono presi in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero ed i periodi di conseguente convalescenza continuativa successiva al ricovero ospedaliero debitamente certificati dal proprio medico di base.

7. Fermo restando la disciplina legislativa ed amministrativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia a carico degli istituti previdenziali ed assistenziali viene anticipato dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui alle norme vigenti in materia.

8. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'Azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso ad ogni effetto di legge, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

**Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari**

Le Parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo ai punti 6 e 8 debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico, debbano intendersi triplicato in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie.

Al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei casi di lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari, ovvero che abbiano comportato il riconoscimento di uno status di disabilità, sopravvenuta successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro, certificato dagli enti competenti e pari ad almeno il 60%, su richiesta del lavoratore interessato, l'azienda concederà un'aspettativa non retribuita di 12 mesi, durante la quale il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio. Il periodo di aspettativa dovrà essere richiesto dal lavoratore interessato entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto di lavoro, fatto salvo il congelamento di tutti i termini previsti per il comporto.

ART G35  
ASPETTATIVA

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'Azienda può essere concesso un periodo di aspettativa, salvi i casi previsti dalla legge.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro resta sospeso anche agli effetti dell'anzianità di servizio e non compete alcun trattamento economico.

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è disciplinata dalla legge.

#### ART G36 ASSICURAZIONE INFORTUNI

L'Azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.

L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.

Le Aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

#### ART G37 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

In caso di infortunio sul lavoro, incluso quello *in itinere*, o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per redigere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'Azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.

Il trattamento spettante per l'infortunio professionale è anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio con quanto corrisposto allo stesso titolo dall'INAIL.

#### ART G38 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI



1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due Parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.

2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Società, i termini di preavviso devono essere di:

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 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 a 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 un'indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7. Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la Società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla Società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.

8. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, mentre per le dimissioni è richiesta la trasmissione telematica così come prevista dalla normativa vigente.

9. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

10. In caso di morte del dipendente agli aventi diritto a norma dell'art. 2122 Codice Civile compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

ART G39  
DOVERI DEL DIPENDENTE

Il lavoratore deve svolgere la propria attività secondo le direttive impartite, usando la necessaria diligenza al fine di non procurare alcun danno a persone e cose.

Nei rapporti interpersonali deve mantenere un comportamento tale da non ledere la dignità della persona altrui e da non compromettere il buon nome dell'Azienda.

Particolare cura deve usare nel trattare le cose che appartengono ad altri e deve pienamente osservare le norme di legge che sono in relazione al particolare stato dei luoghi ove viene svolta l'attività, ivi incluse le norme vigenti in materia di tutela della privacy.

In particolare il lavoratore, fermo restando il rispetto dei Regolamenti/normative adottati o applicati nella propria Azienda:

- 1) Deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'Azienda;
- 2) Deve rifiutare quanto gli venisse offerto, anche a titolo gratuito, da chiunque non abbia alcun potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo;
- 3) Deve rifiutare elargizioni in denaro da parte di chiunque;
- 4) Deve immediatamente segnalare al proprio Responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
- 5) Per l'esecuzione dei servizi e per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, come pure nella fornitura e consegna di beni e servizi deve seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dal Datore di lavoro e/o dalle Autorità competenti;
- 6) Nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;
- 7) Non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- 8) Deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto e nell'utilizzo degli stessi deve, rispettare le normative di legge, i regolamenti e le disposizioni di servizio Aziendali;
- 9) È tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali curandone la custodia e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'Azienda mette a disposizione;
- 10) È tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico reso disponibile ai dipendenti e alle OO.SS. firmatarie, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- 11) È tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- 12) Deve svolgere con diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le disposizioni aziendali e le istruzioni impartite dai superiori;
- 13) Deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate;

14) Non deve trarre profitto da terzi in qualunque modo, con o senza danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli e non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;

15) Non deve essere presente nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda, ovvero salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

16) Fermo e salvo il diritto di opinione non deve pubblicare e/o divulgare, con qualsiasi mezzo, anche tramite social network, contenuti, immagini, video e/o giudizi riservati ovvero lesivi dell'immagine aziendale di colleghi, passeggeri e terzi;

17) Fermo quanto stabilito nei regolamenti aziendali e/o codici etici adottati deve informare il responsabile individuato dall'azienda qualora riceva regali o omaggi (di qualsiasi genere e in qualsiasi forma (sconti, vantaggi, per sé e/o propri familiari ecc.), da parte di terzi (fornitori, clienti, consulenti, ecc.) in relazione alla propria attività;

18) Deve partecipare attivamente ai corsi di aggiornamento e formazione secondo le modalità stabilite dall'Azienda durante l'orario di lavoro salvo diverse intese a livello locale, ivi inclusi i corsi di qualificazione professionale destinati a personale percettore di ammortizzatori sociali;

19) Deve osservare quanto previsto, dall'art. 20 D.Lgs. 81/2008 "Obblighi del lavoratore" in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ivi compreso pertanto l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche obbligatorie) e tutte le vigenti normative di legge in materia;

20) Deve preservare il patrimonio aziendale costituito da beni materiali e immateriali, utilizzando gli stessi con responsabilità, cura, diligenza ed esclusivamente per finalità di servizio;

21) Deve attenersi alle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione elettronica/informatica, ivi incluse le disposizioni vigenti in materia di tutela della privacy;

22) È tenuto a non utilizzare per motivi personali strumenti elettronici quali telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc. nello svolgimento delle proprie mansioni;

23) Non deve essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti durante l'attività lavorativa o farne uso prima dell'inizio dell'attività in modo da poter causare potenziale pregiudizio allo svolgimento dell'attività stessa;

24) È tenuto ad attivarsi tempestivamente e personalmente per ottenere o mantenere il rinnovo di autorizzazioni, certificazioni, abilitazioni, patenti ecc., necessarie per lo svolgimento delle mansioni a cui è adibito ivi compreso il permesso di accesso alle aeree aeroportuali dove svolge le attività dando tempestiva notizia all'azienda dello stato delle relative pratiche;

25) Deve mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti dei colleghi, dei propri responsabili, dei passeggeri e, in generale, dei terzi presenti;

26) Deve ricevere le comunicazioni trasmesse dall'Azienda, dandone riscontro;



ART G40

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di Comportamento", richiamate dall'art. 36 Parte Generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. G39, Parte Specifica del presente Contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;

e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino, richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a, b, c.

5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate ai punti d, e, f, g, h, i. Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione rientrano quelle esemplificate ai punti j, k, l, m, n, o, p.

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;

d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;

g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;

h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;

i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;

j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.;

k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;

m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;

n) assenza ingiustificata;

o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;

p) Divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.

## 7. Licenziamento

### 7.1 - Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

a) abuso di potere verso propri subordinati;

b) verbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;

c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;

d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;

g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti;

h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;

i) insubordinazione verso i superiori.

## 7.2 - Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorché oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda;
- c) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;
- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri ecc.);
- i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;
- n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

## 8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante Sindacale.



Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al Licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

#### ART G 41 WELFARE

Le Parti condividono la valenza strategica di un'ideale regolamentazione del welfare contrattuale in uno spirito solidaristico e, nel solco di una rinnovata attenzione alle dinamiche sociali, in particolare, con riguardo alla Previdenza Complementare, secondo pilastro del sistema pensionistico, ed alla assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti convengono, inoltre, nell'ambito dell'osservatorio nazionale previsto nella parte generale comune del presente C.C.N.L. di valutare ogni possibile percorso di condivisione che coinvolga le specifiche fonti istitutive affinché i diversi trattamenti sia per la previdenza che per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti ed a livello aziendale/interaziendale di settore possano essere omogeneizzati ed integrati in una logica di inclusività nell'ambito del welfare contrattuale.

Le Parti sostengono altresì lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali etici e ambientali nella propria attività e nei rapporti interni ed esterni, con la consapevolezza che il benessere dei lavoratori passi anche per la promozione di iniziative aziendali rivolte al benessere delle persone, alla tutela dell'ambiente e del contesto in cui operano.

A tal proposito, le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili, valutano l'opportunità di promuovere specifiche intese e buone prassi a livello aziendale nei seguenti ambiti:

- Bilanciamento delle esigenze di lavoro con quelle personali
- Attenzione all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili
- Diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge a salvaguardia e tutela dell'ambiente
- Realizzazione di strategie ambientali basate sulla prevenzione, coniugando la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo dell'innovazione, la competitività delle imprese.

#### ART G 42 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In coerenza con quanto definito nella Parte Generale sul tema, il contributo mensile aziendale del 2,5% per 12 mensilità annue verrà versato da parte del datore di lavoro solo ove il lavoratore aderisca a Prevaer con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Inoltre, per i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbiano mai percepito gli importi risalenti all'ex art. 23 Parte specifica B C.C.N.L. 13 marzo 1988, ovvero, per il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del verbale di accordo dell'1.10.2014, allegato al presente contratto, il fondo Prevaer verrà alimentato a far data dall'1.10.2014 da un contributo

In ordine alla sezione specifica Gestori aeroportuali, la valutazione circa l'individuazione di un eventuale nuovo fondo di assistenza sanitaria potrà aver luogo durante la vigenza del presente contratto e sarà efficace a far data dal prossimo rinnovo.

**ART. G 44**

**CASSA SANITARIA DI SETTORE**

Le Parti convengono di impegnarsi all'istituzione, entro il periodo di vigenza contrattuale, di una Cassa Sanitaria Integrativa del Settore Trasporto Aereo, cui viene sin d'ora stabilito un versamento aggiuntivo rispetto all'importo di cui sopra, pari ad euro 10 annui lordi per tutto il personale assunto a tempo indeterminato, proporzionato in ragione dell'orario di lavoro.

Le aziende presso le quali siano già esistenti forme di assistenza sanitaria integrativa, aderiranno alla Cassa sanitaria subordinatamente alla stipula di accordi di armonizzazione

**ART. G 45**

**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.

**ART. G 46**

**CONTRIBUTI SINDACALI**

A far data dal 1° gennaio 2020, le imprese provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL nella misura del 1% della paga base e contingenza contrattualmente applicata e per quattordici mensilità, in forza della delega rilasciata dal lavoratore; l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'impresa dovrà attenersi, saranno comunicate dalle rispettive Federazioni firmatarie il presente CCNL.

Le Aziende, verseranno mensilmente alle Federazioni firmatarie del presente CCNL le trattenute effettuate ai lavoratori.

Gli appositi elenchi dei rispettivi iscritti alle Federazioni, nel rispetto della normativa del D. Lgs. 196/03 e s.m.i., saranno trasmessi alle stesse con le modalità attualmente in essere.

**ART. G 47**

**CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ**

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 di pari livello.

**ART. G48**

**DECORRENZA E DURATA**

Nei'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, produca effetti sino al 31.12.2022 sia per la parte normativa che per quella economica.

Il presente CCNL resta in vigore fino a che non sia sostituito dal successivo anche in caso di disdetta.



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.

*[Handwritten signatures and names in various colors (blue, black, red) and styles, including: Valerio, Maria, Valerio, Dan, Carlo, and many others.]*

**ALLEGATI alla Sezione Gestioni Aeroportuali**

All. 1)

**SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

**Macroarea di attività: Risorse Umane**

**Arece di attività: Gestione del Personale, Amministrazione del Personale.**

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
<b>Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>HR Generalist.</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sicurezza sul lavoro;</li><li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li><li>- Competenze relazionali;</li><li>- Strumenti e supporti informatici.</li></ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organizzazione aziendale</li><li>- Nozioni di Diritto del lavoro e diritto sindacale;</li><li>- Conoscenza normative e delle procedure aziendali;</li><li>- Selezione e formazione del personale;</li><li>- Nozioni di costo del lavoro;</li><li>- Valutazione delle performance;</li><li>- Gestione del personale;</li><li>- Compensation and benefit.</li></ul> <b>Ore di formazione: 248</b>
<b>Addetto (dal 5 liv. Al 3 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>HR Specialist Amministrazione del Personale.</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sicurezza sul lavoro;</li><li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li><li>- Competenze relazionali;</li><li>- Strumenti e supporti informatici.</li></ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organizzazione Aziendale;</li><li>- Nozioni di diritto del lavoro;</li><li>- Paghe e contributi;</li><li>- Nozioni di costo del lavoro;</li></ul> <b>Ore di formazione 248</b>

All. 2)

# **SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

**Macroarea di attività: Amministrazione, Finanza e Controllo**

**Aree di attività: Contabilità, Controllo di Gestione, Finanza, Societario.**

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
<b>Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Business Controller</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione aziendale;</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza;</li> <li>- Conoscenza del mercato di riferimento</li> <li>- Nozioni di contabilità generale;</li> <li>- Conoscenza normative e delle procedure aziendali;</li> <li>- Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale;</li> <li>- Interpretazione e costruzione del conto economico;</li> <li>- Business planning;</li> <li>- Conoscenza, interpretazione ed analisi di una proposta di investimento;</li> <li>- Conoscenza delle tecniche di gestione e controllo aziendale.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 248</b>
<b>Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Legal professional</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione Aziendale;</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza;</li> <li>- Diritto commerciale;</li> <li>- Diritto della navigazione;</li> <li>- Diritto del lavoro;</li> <li>- Diritto internazionale e Comunitario</li> </ul> <b>Ore di formazione 248</b>
<b>Professional</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione Aziendale;</li> <li>- Piano nazionale di sicurezza;</li> <li>- Diritto</li> <li>- Economics</li> <li>- sap o altro applicativo</li> </ul> <b>Ore di formazione: 248</b>
<b>Addetto (dal 5 liv. Al 3 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Addetto Contabilità</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione aziendale</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza</li> <li>- Principi contabili;</li> <li>- Sistemi di definizione ed aggiornamento del piano dei conti;</li> </ul>



Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principi di gestione contabile del ciclo passivo ed attivo;</li> <li>- Sistemi informativi aziendali di supporto;</li> <li>- Aspetti fiscali.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 248</b>

All. 3)

Aree di attività: operatività aeroportuale, land and air side, security

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
<b>Addetto</b> (dal 6 liv. Al 4 liv.)	<b>36 mesi</b>		
<b>Addetto Registrazione e Imbarchi</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione Aziendale</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza</li> <li>- Departure Control System(s)</li> <li>- Regolamentazione aeroportuale</li> <li>- procedure di assistenza passeggeri, standard o specifiche di vettore nelle fasi di check-in, imbarchi, arrivi e transito</li> <li>- elaborazione e gestione della modulistica, elettronica e cartacea connessa alle operazioni di assistenza passeggeri</li> <li>- competenze front-officer</li> <li>- Dangerous Goods;</li> </ul> <b>Ore di formazione: 208</b>
<b>Addetto (dal 6 liv. Al 4 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Agente Rampa</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione aziendale</li> <li>- Piano Nazionale di Sicurezza</li> <li>- Departure Control System(s)</li> <li>- Coordinamento del processo di assistenza al volo</li> <li>- Regolamentazione aeroportuale</li> <li>- Regolamentazione interna del vettore</li> <li>- competenze front-officer</li> <li>- Dangerous Goods</li> <li>- elaborazione del documento di carico dell'aeromobile;</li> <li>- Conoscenza della viabilità aeroportuale;</li> <li>- Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico etc.) dell'aeromobile</li> </ul>

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- pilot check</li> <li>- conoscenza procedure de-icing</li> <li>- monitoraggio dei livelli e degli standard di servizio</li> </ul> <b>Ore di formazione: 240</b>
<b>Addetto (dal 6 liv. Al 4 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Guardia Particolare Giurata</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione aziendale</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza</li> <li>- Utilizzo strumenti e tecnologie di prevenzione e controllo per security aeroportuale</li> <li>- Coordinamento operatività aeroportuale</li> <li>- Dangerous Goods e antincendio</li> <li>- Conoscenza della viabilità aeroportuale</li> <li>- Formazione per certificazione enac</li> <li>- Prevenzione rischi air e land side</li> <li>- Salvaguardia beni aziendali</li> </ul> <b>Ore di formazione: 208</b>

All. 4)

#### SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

**Macroarea di attività: Operai addetti alle attività operative aereoportuali**

**Aree di attività: Operazioni di carico/scarico, movimentazione, bagagli, merci e posta - Conduzioni di automezzi per il trasporto di persone o cose nonché di particolari attrezzature mobili - Attività manutentive di costruzione, riparazione e manutenzione degli impianti e dei mezzi aereoportuali.**

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
<b>Operaio specializzato (dal 7 liv. al 5 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Operaio specializzato manutenzione impianti, mezzi e attrezzature.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione Aziendale</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza</li> <li>- Gestione operativa impianti termici e idraulici;</li> <li>- Lettura schemi elettrici e disegno meccanico;</li> <li>- Conoscenza meccanica, oleodinamica, pneumatica, elettrica ed elettronica;</li> <li>- Safety aeroportuale;</li> <li>- Prevenzione guasti;</li> <li>- La manutenzione periodica;</li> </ul> <b>Ore di formazione: 200</b>



Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
<b>Operatore aeroportuale (dal 8 liv. Al 6 liv.)</b>	<b>36 mesi</b>		
<b>Operatore unico aeroportuale</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici;</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione aziendale</li> <li>- Piano nazionale di Sicurezza</li> <li>- Comprensione del piano di carico dell'aeromobile;</li> <li>- Conoscenza delle priorità di carico/scarico, smistamento sotto bordo di bagagli, merci e posta;</li> <li>- Conoscenza della viabilità aeroportuale;</li> <li>- Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico etc.) dell'aeromobile ;</li> <li>- Conoscenza del funzionamento dello smistamento bagagli;</li> <li>- Conoscenza del funzionamento di scale semoventi, nastri semoventi, automezzi di collegamento, fork-lift, GPU, ACU, ASU e simili.</li> <li>- Safety aeroportuale</li> </ul> <b>Ore di formazione: 160</b>
<b>Operatore addetto (dal 9 liv. Al 7 liv.)</b>	<b>18 mesi</b>		
<b>Fattorino autista</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Disciplina del rapporto di lavoro;</li> </ul> <b>Organizzazione Aziendale;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competenze relazionali;</li> <li>- Strumenti e supporti informatici.</li> </ul> <b>Ore di formazione: 40 ore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoscenza procedure carico/scarico merci;</li> <li>- Smistamento posta;</li> <li>- Conoscenza viabilità aeroportuale;</li> <li>- Conoscenza allestimento documentazione aeromobili;</li> </ul> <b>Ore di formazione: 160 ore</b>

### Nota a verbale

Le figure professionali indicate negli allegati 1), 2), 3) e 4) sono soggette ad eventuali cambiamenti a seguito dei lavori della commissione inquadramento di cui all'art. G6 del presente CCNL.