

verbale di accordo in sede sindacale

L'anno 2016 il giorno 27 del mese di dicembre presso la sede aeroporto civile Bari-Palese della Aeroporti di Puglia S.p.A., si sono incontrati i Sigg:

- Per la AdP. S.p.a. il Dr. Patrizio SUMMA assistito dal consulente del lavoro Terrone Michele;
- Per la FILT-C.G.I.L. Regionale i Sigg. Binetti, Argese,;
- Per la FIT-C.I.S.L. Regionale la Sig.ra Tagliaferro;
- Per la U.I.L. TRASPORTI Regionale il Sig. Boffoli;
- Per la U.G.L. TRASPORTI Regionale il Sig. Abbrescia, Battistoni,;
- Le RR.SS.AA. di Bari, Brindisi, Foggia, Grottaglie.

Oggetto - Accordo contratto integrativo a contenuto normativo ed economico - periodo 01/01/2016 - 31/12/2018.

Con il presente accordo Aeroporti di Puglia s.p.a. ha inteso rafforzare il progetto di contrattazione integrativa in atto fin dal 2010 ampliando il modello di welfare aziendale in considerazione dei contenuti della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ritenendo opportuno favorire il perseguimento degli obiettivi definiti dall'art.1, commi 182,186, 187, 188, 189, 190, 191, legge 28 dicembre 2015, n.208, e dal successivo Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016 che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale sulla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale.

Il presente **Accordo contratto integrativo a contenuto normativo ed economico - periodo 01/01/2016 - 31/12/2018**, in linea con quello interconfederale 28 giugno 2011, il quale ammette la contrattazione aziendale su tutte le materie ad essa riservate dal contratto collettivo nazionale di settore, dalla legge, dall'accordo interconfederale stesso, prevede la volontà di continuare a perseguire una strategia di crescita continua, con finalità di aumentare gli standard di produttività, redditività, qualità, efficienza, all'interno di un mercato in costante evoluzione e di valorizzare l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi, nonché di accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016. A tal fine si è sviluppata una articolata fase negoziale nel corso della quale le parti, si sono date atto della reciproca volontà di confermare l'attuale modello di contrattazione integrativa di Il livello con l'obiettivo di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto, anche attraverso strumenti alternativi di sostegno al reddito.

art 1)-Campo di applicazione:

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i lavoratori dipendenti, a partire dalla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, con esclusione del personale dell'area dirigenziale;

art.2) Premio di risultato.

Agli aventi diritto di cui all'art. 1) del presente verbale la Società riconoscerà un premio di risultato per gli esercizi finanziari 2016-2017-2018 pari all'importo annuo lordo di

riferimento di Euro 2.600,00 (duemilaseicento/00) al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla legge. L'ammontare di detto premio di risultato è collegato agli indicatori di riferimento secondo la tabella riportata all'art. 32 ed è direttamente proporzionale alla variazione % del Margine Operativo Lordo depurato dai costi per lavoro interinale e facchinaggio, consolidato aziendale desumibile agevolmente dal Conto Economico redatto secondo le normative vigenti e verificato da Società di revisione e certificazione, per cui detto premio sarà incrementato o ridotto nella stessa % di variazione del MOL rispetto all'anno precedente.

Per sua natura il presente premio di risultato è considerato retribuzione variabile e, pertanto, non consolidabile ed è concesso al raggiungimento di risultati aziendali, per gli assunti in corso d'anno di riferimento, l'importo del premio di risultato è suddiviso in quote mensili in relazione al servizio effettivo, secondo le norme e le prassi vigenti.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'anticipazione e l'importo di conguaglio saranno erogati in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato nel periodo di riferimento, che abbia svolto attività lavorativa per almeno 4 mesi sarà erogato il premio di risultato in quote mensili in base all'effettivo servizio prestato.

Ai fini del calcolo del parametro dell'assenteismo individuale di cui all'art.32, saranno considerate:

- Ore di permesso non retribuito;
- Ore di assenza ingiustificata;
- Ore di assenza non retribuita;
- Giorni di malattia*

*Ai fini del calcolo del premio di risultato sono -unicamente- escluse le malattie che non comportano ricovero ospedaliero ovvero ricovero senza degenza successiva prescritta da struttura pubblica competente.

Le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo di tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta o differita) ed è escluso dal computo del TFR e non concorre a formare la retribuzione per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

La erogazione a conguaglio dell'importo lordo annuo del periodo di riferimento verrà effettuata con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio societario. Nella fase di liquidazione, sarà consegnato, allegato al cedolino paga, un prospetto analitico che espliciterà la determinazione del premio calcolato.

L'importo del PdR così calcolato deve tener conto dell'obiettivo del rafforzamento e miglioramento del Welfare Aziendale, quale strumento integrativo rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione, crea valore non solo nel breve ma nel medio e lungo periodo, aumenta il benessere e migliora il clima aziendale consolidando il senso di appartenenza e la condivisione di obiettivi, agevola la contrattazione collettiva ponendo le basi per relazioni industriali efficienti.

L'importo risultante dall'applicazione degli indicatori e dei parametri indicati all'art.32 sarà erogato sottoforma monetaria fino al 60% per il 2017 ed al 50% per il 2018, mentre la restante parte sarà riconosciuta valorizzando i servizi di Welfare aziendale di cui agli artt. 15, 16, 17, 18, 26 e 29 del presente Contratto integrativo, sulla base della regolamentazione fiscale e contributiva (limitatamente al 2016, il suddetto importo sarà erogato esclusivamente sottoforma monetaria, fermo restando la facoltà del lavoratore di optare per servizi welfare in % superiore, fino al raggiungimento del 100% del valore dell'importo del premio di risultato.



Per i lavoratori che renderanno servizi di Welfare per un ammontare pari o superiore al 40% per il 2017 ed al 50% per il 2018 dell'importo del premio spettante, la Società riconoscerà un contributo aggiuntivo pari al 5% del predetto ammontare (valore nominale).

art.3) -decorrenza e durata:

- Gli effetti giuridici decorrono dall'01/01/2016.
- Sono fatte salve le materie previste dal C.C.N.L. nazionale e integrativo aziendale che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche, a tal proposito considerando le continue modifiche e/o integrazioni normative, nonché del continuo evolversi dello scenario volativo sugli scali pugliesi, le parti concordano che la parte normativa ed economica del presente contratto di II livello, fermo restando la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale sarà oggetto di verifica entro un mese dall'approvazione del Bilancio;

art.4) principi generali – relazioni sindacali.

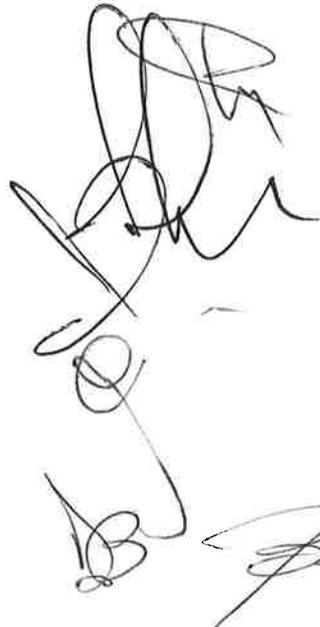
1. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra azienda e rappresentanze sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

L'azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e la finalità dell'azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni che assicuri trasparenza e partecipazione, secondo una logica di competenza regionale e territoriale a carattere periodico, che si individua di norma, con cadenza bimestrale ed ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti. Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione, sono convocati dall'azienda, di norma almeno 10 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze. Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. autoconvocazione). L'azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata, tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie. Le parti potranno concordare un calendario di riunioni, al fine di permettere una razionale trattazione di vari argomenti, specie quelli fra loro correlati.

Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata dove possibile, oltre l'ora di inizio, anche quella di fine.

Delle sedute non è obbligatorio redigere apposito verbale. La redazione del verbale è obbligatoria solo nel caso della concertazione, il cui esito



deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti. La forma scritta è obbligatoria per gli accordi di contrattazione decentrata. Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso. Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale territoriale; le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delegazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda della necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati.

Tali commissioni sono composte da almeno nr .2 componenti designati da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto. –

Clausola di raffreddamento – Entro i primi 10 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa, prorogabili su accordo delle parti per un periodo massimo di ulteriori 10 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere, ad alcun titolo, iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione. –

Interpretazione autentica – Nei casi in cui sorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole del contratto integrativo od altro tipo di accordo, la delegazione trattante si riunisce, su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica, entro 10 giorni dalla richiesta.

Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa, l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

A) Livello Regionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sul mercato del lavoro, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sulla contrattazione di II livello parte normativa ed economica congiuntamente al livello territoriale ed RSA; sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità e sull'ambiente e salute, congiuntamente alle Segreterie territoriali. **B) Livello territoriale e R.S.A.** di ogni singola unità produttiva è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle singole unità produttive.

Quanto sopra stabilito dovrà tener conto delle caratteristiche di riservatezza connesse alla natura di talune iniziative aziendali.

La Società metterà a disposizione un adeguato spazio per le attività sindacali negli scali di Bari e Brindisi.

[Handwritten signatures in blue and black ink on the left margin]

[Handwritten notes in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page]

art. 5) - GARANZIA SICUREZZA DEL LAVORO

La sicurezza e protezione del lavoratore costituiscono una priorità strategica per la Società anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare sia i lavoratori sia gli utenti dei servizi.

L'azienda, confermando l'attuale politica aziendale migliorerà gli adempimenti previsti dalla vigente normativa secondo le priorità predefinite. Per gli scali pugliesi, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, le rappresentanze sindacali procederanno alle elezioni di n. 2 (due) rappresentanti dei lavoratori della sicurezza, considerando un rappresentante sugli scali di Bari-Foggia ed uno su Brindisi-Grottaglie.

Per ogni rappresentante si prevede il riconoscimento in aggiunta a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 ulteriori 144 ore annue di permesso retribuito + rimborso spese (viaggio, vitto, albergo);

art. 6) - ORARIO DI LAVORO (ROL)

Fermo restando quanto disciplinato dal vigente C.C.N.L. e s.m.i., in considerazione della dinamica dello scenario volativo dipendente dalla programmazione dei voli di competenza delle Compagnie aeree, che impatta sull'efficiente allocazione delle risorse umane nell'ambito dell'organizzazione lavorativa del settore operativo degli scali pugliesi, le Parti concordano che è necessario impostare una dinamica organizzativa per ogni stagionalità IATA (Summer e Winter), applicando gli strumenti della flessibilità dell'orario di lavoro previsti dal CCNL vigente-Sezione Gestori, demandando gli aspetti applicativi all'esame tecnico preventivo con le RRSSAA dei singoli scali, così come previsto al comma 2 punto 6 lett C) art. G8- CCNL Sezione gestori vigente, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione.

Per quanto riguarda gli elementi incentivanti, AdP provvederà a:

- riparametrare tutte le voci retributive fisse e variabili per tutti i lavoratori dipendenti di AdP al divisore dell'orario mensile pari a 170;
- riproporzionare le ore effettive contrattuali, per i lavoratori dipendenti di AdP solo nella condizione di contratto part-time, mediante una specifica voce retributiva.

Tali riparametrazioni e riproporzionamenti avranno riflessi anche sugli istituti diretti ed indiretti compreso il TFR, costituendo un indubbio fattore di qualità, produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, competitività e redditività che influiranno sull'andamento economico aziendale.

Ai lavoratori interessati dal suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro, sarà garantito un numero di almeno 79 riposi su 52 settimane per un contratto a full time, da riparametrare per ogni lavoratore in base alla tipologia contrattuale.

AdP/CA

[Handwritten signature]

R

B

[Handwritten signature]

NR

[Handwritten signature]

Felle

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Inoltre, sempre su 52 settimane, sarà accordata la "protezione appropriata" consistente almeno a 38 ore di permesso per un contratto a full time, da riparametrare per ogni lavoratore in base alla tipologia contrattuale.

art.7) - CAMBIO TURNI

In riferimento all'ordine di servizio del 16/03/2004 prot.1159, ove l'azienda vincoli i lavoratori ad effettuare la richiesta mensile di cambi turni entro e non oltre il 28 di ogni mese, la Società sulla base delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative, potrà autorizzare i cambi di turno, a parità di orario contrattuale e mansione dei dipendenti richiedenti.

art. 8) - FERIE

Fermo restando le esigenze organizzative, tecniche, produttive e il diritto dei lavoratori di usufruire di un periodo di ferie nell'anno solare non inferiore a 4 settimane, Le parti convengono che la fruizione avverrà con periodi fissi a scalare di anno in anno tenendo conto del 2007 come anno base.

Al fine di armonizzare il godimento delle suddette ferie con le esigenze personali dei lavoratori del settore operativo si conferma l'istituzione di numero otto scaglioni temporali (dal 01 giugno al 30 settembre). Per i periodi rimanenti festivi, ovvero festività natalizie, pasquali etc. per ragioni organizzative, le richieste di ferie dovranno pervenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di inizio del periodo in questione;

art. 9) - TRATTAMENTO ECONOMICO MISSIONI E TRASFERTE

Il lavoratore che si appresta ad intraprendere una missione per attività lavorativa deve compilare il modello predisposto dalla Società in tutte le sue parti, il foglio è individuale pertanto sullo stesso documento deve apparire una sola persona. Il benessere a compiere la missione e alla eventuale concessione di anticipi per le spese deve essere apposto sugli stessi moduli dal direttore generale o suo delegato.

Il benessere costituisce autorizzazione, la mancanza del quale non dà diritto ad alcun riconoscimento.

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera per esigenze di lavoro la cui distanza da quella di assunzione o da quella di servizio, valutata con l'itinerario più breve in un raggio di 20 Km., dà diritto al solo, rimborso chilometrico, se effettuate con mezzo proprio secondo tabelle e tariffe ACI.

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera per esigenze di lavoro la cui distanza da quella di assunzione o da quella di servizio, valutata oltre 20 Km., dà diritto oltre al rimborso chilometrico, se effettuati con mezzo proprio secondo tabelle e tariffe ACI ai seguenti trattamenti economici:

Colazione - prima delle ore 8.00 pari a €. 4,00.

[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]

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

Pranzo – fasce 13 – 15 pari a € 35,00

Cena – dopo le 19,00 pari a € 35,00

Trasporto completo + diarie

Pernottamento secondo fattura d'albergo max 3 stelle (salvo eccezioni preventivamente autorizzate dall'azienda)

Il dipendente comandato avrà diritto ad un congruo acconto in relazione alla durata presunta della missione;

art.10) - BUONO PASTO

La Società riconoscerà il ticket restaurant di € 8,00 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro. Il prolungamento dell'orario normale di lavoro per esigenze di carattere straordinario oltre le 4 ore , darà diritto ad un ulteriore ticket restaurant;

art.11) - POLIZZA ASSICURATIVA PROFESSIONALE DIPENDENTI

La Società si impegna a sottoscrivere una polizza assicurativa per i lavoratori in caso di morte ed invalidità permanente degli stessi, verificatesi durante le prestazioni di lavoro, nei trasferimenti di viaggio da e per l'aeroporto, durante le missioni/trasferte;

art.12)- PREMIO DI ANZIANITA'

Verrà corrisposto un premio, pari ad una mensilità pari alla retribuzione, al raggiungimento del 25esimo anno di anzianità aziendale complessiva. e a due mensilità al raggiungimento del 30esimo anno di anzianità aziendale.

Art. 13) SUSSIDIO ANNUALE FIGLI DIVERSAMENTE ABILI

La Società riconoscerà un sussidio annuale d Euro 1000,00 lordi elargibile nel mese di gennaio in favore dei dipendenti con figli diversamente abili.

art.14) - SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE E PROMOZIONE DEL MERITO – BORSE DI STUDIO

Assegnazione di borse di studio di Euro 1.000,00 per merito ai figli dei dipendenti in servizio e ai dipendenti studenti che abbiano conseguito nell'anno il diploma con votazione pari almeno a 80/100 e di Euro 2.000,00 per coloro che abbiano conseguito nell'anno la laurea magistrale con votazione pari almeno a 100/110;

art.15)- Sostegno al reddito e supporto all'istruzione –rimborsi testi scuola-università.

Rimborso diretto documentato ai dipendenti della spesa sostenuta per l'acquisto dei libri di testo previsti dal programma scolastico ed universitario;

art.16) SOSTEGNO AL REDDITO –CARRELLO SPESA.

Assegnazione a tutti i dipendenti di un valore corrispondente ad acquisiti documentati di prima necessità, cosiddetto "carrello della spesa", presso

esercizi commerciali convenzionati, come da regolamentazione fiscale vigente.

Art. 17) Sostegno alla genitorialità ed agli anziani

Rimborso delle spese per rette asilo nido /scuola materna, campus estivi, scuole di vario ordine e grado, università e master e presidi parasanitari dell'infanzia e per gli anziani, collaboratori familiari, residenze e case di riposo, ecc..

art.18) TUTELA DELLA SALUTE –CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA.

Passaggio dalla categoria "A" alla categoria "D" dei piani sanitari del FasiOpen.

art.19) BANCA ORE ETICA.

Viene istituita la banca ore etica, mediante la quale ciascun dipendente potrà donare su base volontaria, una parte o la totalità delle proprie ore accantonate negli anni precedenti dei R.O.L., e giorni ferie a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi. La Società, parimenti, metterà a disposizione a proprio carico nei confronti del lavoratore beneficiario almeno il corrispondente numero complessivo di giornate di ferie / ore ROL.

art.20)- PRESTITO AZIENDALE

Fermo restando gli ordini di servizio attualmente vigenti in materia di prestiti aziendali, la società potrà concedere prestiti con scadenza massima a 36 mesi e per un importo massimo di Euro 5.000,00 a tutti i dipendenti con almeno 4 anni di anzianità.

L'eventuale nuovo prestito potrà essere concesso dopo 12 mesi dall'estinzione del prestito precedente;

art.21) – INTERRUZIONE PRESTAZIONE LAVORATIVA

In caso di interruzione della giornata lavorativa per ragioni di salute certificate da medico, al dipendente che lascia il posto di lavoro, saranno comunque concesse tutte le indennità (mensa, campo, trasporto, giornaliera);

art. 22) RINNOVO PATENTE D e CQC.

La Società garantirà il rimborso per il rinnovo della patente D e CQC e relative certificazioni di abilitazione professionali dei lavoratori che sono adibiti alla guida dei mezzi di rampa, presso Autoscuole convenzionate. .

art.23) INDENNITA' DI REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, e la funzionalità in regime di sicurezza. A tale scopo l'azienda erogherà ai lavoratori interessati una "indennità avente natura retributiva pari a Euro 230,00 su 12 mensilità;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

art.24) PERMESSI RETRIBUITI.

Compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, l'azienda ha facoltà di concedere fino ad un massimo di 12 giorni solari annui, non cumulabili, parametrati in caso di lavoro part-time, di permessi retribuiti usufruibili nei seguenti casi:

- Nascita di un figlio/adozione/, affidamento;
- Malattia del figlio fino al compimento di 12 anni, certificata da Medico Pediatra;
- Concorsi;
- Visite specialistiche del lavoratore;
- Esami scolastici e universitari;
- Corsi di aggiornamento professionale in materia aeroportuale;
- Grave patologia medica del coniuge/convivente e parenti di primo e secondo grado, 30 giorni non cumulabili con le 96 ore di cui sopra..

Il tutto documentato da Certificazioni e attestati rilasciati da Medico Specialista.

Art. 25) Indennità di Trasporto

A tutti lavoratori in regime di orario full time e part time verrà riconosciuta, ad assorbimento dell'attuale indennità di trasporto già prevista dal CCNL vigente, l'indennità di trasporto pari a Euro 7,00.

art.26) fondo previdenza ex art.23 C.C.N.L. 1988 e previdenza integrativa

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che ne facciamo richiesta nell'anno, possono trasferire l'attuale importo erogato a titolo di fondo di previdenza ex art.23 del C.C.N.L 1988. direttamente al fondo di previdenza complementare (PREVAER);

In aggiunta a quanto previsto dal regolamento del Fondo PREVAER, il valore base del contributo a carico dell'azienda viene elevato dell'1,25%, riconducibile ai servizi welfare. E' facoltà del lavoratore aumentare a proprio carico la contribuzione suddetta, nell'ambito dei servizi welfare.

art.27) Pari opportunità.

Fermo restando quanto sancito dall'art.19 – parte generale – del vigente C.C.N.L. Le parti anche allo scopo di individuare aree di miglioramento circa le condizioni d'impiego del personale femminile, in ordine agli iter di carriera, ai percorsi formativi e ai piani di inserimento di nuove risorse, convengono di attivare, sulle materie suddette confronti periodici a livello Regionale con cadenza annuale.

art.28) - Lavoro Domenicale.

Con decorrenza 01/01/2016 a tutti i lavoratori con il riposo settimanale calendarizzato in un giorno della settimana diverso dalla domenica il trattamento economico sarà il seguente: Domenica ordinaria retribuita con la maggiorazione del 5 %

HANDLING -GESTORE

PARAMETRO	PESO	PERFORMANCES	% RICONOSCIMENTO
Puntualità voli in partenza – Incidenza %	40%	fino all'1% dall'1,1% al 2%	110%* 90%
Produttività - Variazione % (n. pax AdP / n. addetti AdP FTE)	60%	Dal 10% da 0,1% al 9,9%	110%* 90%

Per i lavoratori interessati dal regime di flessibilità dell'orario di lavoro di cui all'art. 6, la % di riconoscimento sarà incrementata di 10 punti.

Per quanto riguarda l'Aeroporto di Foggia si applicheranno i risultati conseguiti sull'Aeroporto di Bari.

Per quanto riguarda l'Aeroporto di Grottaglie si applicheranno i risultati conseguiti sull'Aeroporto di Brindisi.

Importo lordo di riferimento con dinamica legata al MOL depurato dai costi del lavoro interinale e facchinaggio e depurato con l'applicazione del parametro di assenteismo individuale X 2; In caso di infortunio non confermato dall'INAIL e trasformato in malattia, i giorni di assenza saranno moltiplicati x 4 ai fini del calcolo dell'assenteismo (vedi art. 2).	2.600,00
---	----------

h

Tutti i parametri indicati nella Tabella di cui sopra saranno calcolati sull'effettiva operatività degli scali.

Novità della legge di Bilancio 2017 in sintesi

	Tassazione agevolata	Detassazione
Periodo di applicazione	Dal 1° gennaio 2017	Dal 1° gennaio 2017
Causali di corresponsione	Premi di risultato legati a: - incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; - somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.	Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari); - cessione di prodotti dell'azienda al valore normale - contributi ad enti o casse a fini assistenziali - contributi versati al fondo di previdenza complementare
Tipologia premio	In denaro, unitamente alla retribuzione.	Erogazione di servizi e prestazioni
Beneficiari	Lavoratori dipendenti del settore privato: - impiegati - operai - quadri - apprendisti salvo espressa rinuncia scritta.	Lavoratori dipendenti del settore privato: - impiegati - operai - quadri - apprendisti salvo espressa rinuncia scritta.
Limite di reddito conseguito nel 2016	80.000 annui	80.000 annui
Importo massimo	- 3.000 - 4.000 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale	-
Tassazione agevolata	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale: aliquota 10%	Detassazione totale
Procedura	L'erogazione deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU	L'erogazione deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU

Legge di Stabilità 2016 e legge di Bilancio 2017: cosa cambia- Tabella comparativa

	Prima	Dopo
Periodo di applicazione	2016	Dal 2017 in poi
Limite di reddito	50.000	80.000
Importo massimo	2.0002.500 (coinvolgimento paritetico)	3.0004.000 (coinvolgimento paritetico)
Redditi esenti e non computabilità nel calcolo del limite	Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali:	Ulteriori trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali:

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

	- prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari);	- contributi alle forme pensionistiche complementari
	- cessione di prodotti dell'azienda al valore normale;	- contributi di assistenza sanitaria
	- contributi ad enti o casse a fini assistenziali;	- assegnazione azioni in parola per scelta del lavoratore, in sostituzione dei premi
	- contributi versati al fondo di previdenza complementare.	
Contrattazione nazionale o territoriale	Stipula del contratto/accordo con la determinazione dei criteri di valutazione degli incrementi di produttività e le misure di welfare eventualmente concordate	Possibilità di prevedere, nel contratto/accordo, l'estensione del beneficio a: - opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro;- benefit aziendali- contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.