

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE DEL
TRASPORTO AEREO**

**PARTE SPECIFICA
GESTORI
AEROPORTUALI**

In data 4 giugno 2025

Tra

**ASSAEROPORTI
AEROPORTI 2030**

e

**FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGL TRASPORTO AEREO**

assistite dalle strutture regionali/territoriali e dalle RSA/RSU

è stato stipulato il presente **Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) del Trasporto Aereo - Parte Specifica Gestori Aeroportuali**, a valere per Quadri, Impiegati e Operai delle Aziende di Gestione Aeroportuale, ed è parte integrante del CCNL del Trasporto Aereo, la cui Parte Generale è stata sottoscritta in data 7 febbraio 2025.

Esso deve considerarsi sostitutivo ad ogni possibile effetto della Parte Specifica in essere alla data del 31/12/2024.

Il CCNL Trasporto Aereo - Parte Specifica Gestori Aeroportuali è composto da n. 57 articoli e da n. 4 allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale.

Ferne restando le decorrenze previste nella Parte Specifica Gestori Aeroportuali per gli specifici istituti, il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2025 e produce effetti sino al 31 dicembre 2027 sia per la parte normativa che per quella economica.

Letto, confermato, sottoscritto

ASSAEROPORTI

AEROPORTI 2030

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

Carlo Bogenno
Valentino Paver AC
Luca
U. U.
P.

**PARTE SPECIFICA
GESTORI AEROPORTUALI**

- 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. G2 Ter Misure di prevenzione del rischio di aggressioni al personale aeroportuale
- Art. G3 Disciplina dei diritti sindacali
- Art. G4 Applicazione della 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, notturno, domenicale e festivo
- Art. G16 Riposo settimanale
- Art. G16 Bis Lavoro agile
- Art. G17 Giorni festivi ed ex festività
- Art. G18 Ferie
- Art. G18 Bis Ferie e permessi solidali
- 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 di 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. G37 Bis	Formazione, salute e sicurezza
Art. G37 Ter	Dispositivi di Protezione Individuale – DPI
Art. G38	Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. G38 Bis	Nuove tecnologie e tutela dei diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori
Art. G39	Doveri del dipendente
Art. G40	Provvedimenti disciplinari
Art. G41	Welfare
Art. G42	Previdenza complementare
Art. G43	Assistenza sanitaria integrativa
Art. G44	Conciliazione tempi di vita e lavoro
Art. G45	Clausola di salvaguardia
Art. G46	Contributi sindacali
Art. G47	Clausola di inscindibilità
Art. G48	Decorrenza e durata

Allegati

**PARTE SPECIFICA
GESTORI AEROPORTUALI**

ART. G1

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMIO DI RISULTATO

1. Il secondo livello di contrattazione aziendale è alternativo al livello di contrattazione territoriale.
2. 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.
3. La contrattazione di secondo livello avverrà nel rispetto dei cicli negoziali non sovrapponendosi con le trattative per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (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*.
4. 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 CCNL, 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.
5. 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.
6. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
7. 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 10/01/2014 e ss.mm.ii..

Il Premio di Risultato (PDR)

8. 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 premio di risultato (PDR), ferma restando la non sovrapponibilità dei cicli negoziali nazionale ed aziendale, dovrà avere luogo con periodicità triennale e sarà effettuata tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa.
9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

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

Linee guida del PDR

15. 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.

16. 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 della Lavoratrice / Lavoratore in azienda.

17. 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 approvata 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 approvata da ENAC.
- Ambientali = parametri riferiti al possibile contributo della Lavoratrice / Lavoratore alla riduzione di emissioni climalteranti (es. programmi di mobilità sostenibile, riduzione dei consumi energetici, ecc.) e allo sviluppo di attività di economia circolare (riuso, riciclo, recupero);
- Sociali = parametri riferiti all'eventuale partecipazione della Lavoratrice / Lavoratore a programmi di utilità sociale (es. volontariato d'impresa, programmi formativi DEI-Diversity, Equality, Inclusion, ecc.)

18. Gli elementi economici su menzionati sono legati alla presenza della Lavoratrice / Lavoratore in azienda.

Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

19. 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 e/o al welfare aziendale ed i cui dipendenti non percepiscano nessun altro trattamento economico/normativo individuale o collettivo, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL verrà erogato un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva (EGR) pari ad euro 250.

20. 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 DELLA TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

1. 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.

2. 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.

3. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dalle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

4. 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.

5. Per quanto riguarda la possibilità di fruizione di congedi parentali ad ore prevista dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., in considerazione dei riflessi dell'istituto sull'operatività aziendale, si rinvia alla contrattazione di secondo 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.

6. 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 della Lavoratrice / Lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'INPS.

7. Il presente articolo supera eventuali pattuizioni attualmente in vigore a livello nazionale.

8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii..

ART. G2 BIS

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

1. 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 di tre mesi. Le Parti concordano di riconoscere alla Lavoratrice di cui sopra che ne faccia richiesta un ulteriore periodo di aspettativa retribuita fino a un massimo di tre mesi.

2. 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 5 giorni.

3. 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.

4. 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. G2 TER

MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI AGGRESSIONI AL PERSONALE AEROPORTUALE

1. Come richiamato all'art. 11 *bis* della Parte Generale del presente CCNL, le Parti definiranno, anche a livello locale, i protocolli per la prevenzione del rischio di aggressioni al personale.
2. In particolare, nel ribadire l'importanza della sicurezza di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori aeroportuali, si condivide la necessità di operare sinergicamente in un'ottica di complessiva attenzione alla qualità del lavoro negli aeroporti.
3. La possibile sottoscrizione di protocolli fra i principali *stakeholder* aeroportuali dovrà tendere a:
 - migliorare il coordinamento fra i diversi soggetti datoriali e istituzionali presenti negli scali;
 - promuovere iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione sul tema;
 - incentivare l'adozione di nuove tecnologie e di supporti infrastrutturali atti al supporto delle procedure operative di sicurezza.

ART. G3

DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

1. Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento alla parte seconda, sezione seconda, punto 4) del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/01/2014.
2. La RSU sostituisce ad ogni possibile effetto la RSA, la quale continua a svolgere la propria funzione fino alla costituzione della RSU.
3. In presenza di RSA, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivare il processo elettorale per la costituzione delle RSU.
4. Per la elezione della RSU e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento alla parte seconda, sezione seconda punto 4) del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/01/2014.
5. Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di RSU negoziate a livello aziendale.
6. Eventuali future intese sulla materia impegneranno le Parti ad un pronto recepimento.

Agibilità Sindacali

7. 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 della Legge n. 300/1970.
Le Parti, in ossequio, alla parte seconda, sezione seconda punto 4) del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/01/2014 garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 della Legge n. 300/1970.
I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico aziendali.
8. Alle Lavoratrici e 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.

9. 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 alle Associazioni di categoria stipulanti il presente CCNL.

10. Alle Lavoratrici e 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 della Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii..

11. 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.

12. Per quanto riguarda le agibilità degli RLS si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 12 della Parte Generale del presente CCNL.

ART. G4

APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA SOCIALE

1. 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.

2. In tale ottica, il combinato disposto dell'articolato contrattuale relativo alla clausola sociale contenuto nella Parte Generale e nella Parte Specifica del presente CCNL ed i Protocolli applicativi di livello locale, rappresentano un insieme di norme atte a tutelare i livelli occupazionali nel caso di trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999, ed al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori.

3. In relazione a quanto previsto dall'art. 25 della Parte Generale del presente CCNL e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, erogati da gestori o da handler, di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali ed un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi a terra - mettendo in atto un processo di valorizzazione delle risorse umane coinvolte nella ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali - le Parti condividono di adottare la seguente procedura, vincolante nel caso di trasferimento di attività previste dagli allegati A e B del D.Lgs. n. 18/1999 da un operatore ad un altro.

4. Almeno 25 giorni prima della data del trasferimento, le Aziende interessate comunicheranno alla RSU ove costituita o alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL del Trasporto Aereo di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente al personale.

5. Entro i successivi 7 giorni 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 giorni dalla richiesta di incontro di cui sopra.

6. 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.

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

8. 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 (Lavoratrice / Lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (Lavoratrice / Lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

9. Le stesse Aziende provvederanno a comunicare alle Lavoratrici / 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 della Parte Generale del presente CCNL.

10. 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 la Lavoratrice / Lavoratore e per l'Azienda cedente, e con l'applicazione dei trattamenti normo-retributivi della Parte Specifica dell'Azienda subentrante.

11. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25 della Parte Generale del presente CCNL, si conviene che il passaggio di personale prevederà la conservazione dell'anzianità maturata dalle singole Lavoratrici e 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. n. 23/2015 si intende applicata alle Lavoratrici e ai Lavoratori che hanno instaurato il rapporto di lavoro anzidetto a partire dalla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo.

12. 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.

13. 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 le Lavoratrici e per i Lavoratori.

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

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

**ART. G4 BIS
APPALTI**

1. 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 e valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamentali di responsabilità sociale delle imprese.

2. Ferma restando l'informativa prevista ai sensi dell'art. 1 lettera B) della Parte Generale del presente CCNL 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 per gli appalti sopra soglia comunitaria e comunque tempestiva per quelli sotto soglia.

3. 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**

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

- mesi 6: per gli assegnati ai livelli 1S e 1;
- mesi 3: per gli assegnati ai livelli 2A, 2B, 3, 4, 5 e 6;
- mesi 2: per gli assegnati ai livelli 7, 8 e 9.

2. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

3. Per la durata del periodo di prova nel primo contratto a tempo determinato, ivi compreso quello stagionale, che attribuisce alla Lavoratrice / Lavoratore medesima mansione, si reinvia a quanto previsto dal D.Lgs. n. 104/2022 e ss.mm.ii..

4. L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.

5. La malattia o l'infortunio non sul lavoro di durata superiore a 5 giorni sospendono il periodo di prova in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

6. Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.

7. Qualora il recesso avvenga per dimissioni, alla Lavoratrice / 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, alla Lavoratrice / 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.

8. La retribuzione della Lavoratrice / Lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente Contratto per la categoria cui la Lavoratrice / Lavoratore è assegnato.

9. Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, la Lavoratrice / Lavoratore a tempo indeterminato si considera assunto con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

ART. G6 INQUADRAMENTO

Fermo quanto stabilito nell'Allegato 1) della presente Parte Specifica, le Parti convengono sulla validità del seguente sistema di inquadramento sino all'entrata in vigore del nuovo sistema professionale.

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 Lavoratrici / Lavoratori.

4. Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1 S

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

e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1

Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di particolare rilevanza e complessità e/o comunque tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenze e capacità di altissimo livello professionale anche in relazione all'esperienza acquisita, autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamento nell'attuazione delle direttive aziendali.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

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

Livello 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 promo-pubblicitarie, studi traffico
- (3)- Analista-programmatore sistemi informativi
 - Capo nucleo magazzini
 - Capo sezione registrazione dati centro elettronico
 - Capo turno operativo centro elettronico/centrale tecnologica
- (3)- Adt. analisi/programmazione sistemi
 - Responsabile in turno aree operative
 - Responsabile in turno aree gestionali
- (3)- Programmatore di produzione

Livello 3

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

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

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa). L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego della Lavoratrice / 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 della Lavoratrice / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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 Lavoratrici / 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;
- le Lavoratrici / 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) -Adt. Distribuzione carburanti
(16) -Adt. documentazione di bordo
(13) -Adt. attività di archiviazione
(13) -Adt. Rilevazione e quadratura presenze personale
(17) -Operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali

Nota a verbale

1a) L'istituzione della figura dell'Operatore Unico Aeroportuale ricomponne 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 Lavoratrici / Lavoratori di livello immediatamente inferiore;
- gli operai che eseguono tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio, anche servendosi di mezzi meccanici e/o attrezzature semplici.

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

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

Livello 8

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

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

Livello 9

Vi appartengono gli operai che eseguono lavori vari di manovalanza, trasporto materiale e bagagli 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / Lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9 per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8.

Nota 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 6 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

dependente 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 n. 190/1985, sono considerati quadri le Lavoratrici e 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

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori assegnati temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altra Lavoratrice / 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 all'attività svolta.

Dichiarazione congiunta

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

Nota a verbale

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art.17 comma 5 lettera a) del D.Lgs. n. 66/2003, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

ART. G8 ORARIO DI LAVORO

1. 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 presente CCNL, tenendo conto delle specificità dei vari comparti che formano il settore del trasporto aereo, ha il compito di stabilire le condizioni per l'ottimizzazione della produttività attraverso la definizione di un adeguato orario di lavoro.

2. 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.

3. La flessibilità dell'orario di lavoro, realizzata nel rispetto delle esigenze delle Lavoratrici e 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.

4. 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

5. 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 III) del medesimo paragrafo.

B) Orario di lavoro

6. 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.

7. La durata normale dell'orario effettivo di lavoro, definito dalla direzione aziendale, è fissata nella misura settimanale di: 38 ore e 30 minuti per tutte le Lavoratrici e 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 paragrafo C) punto III) 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.

8. 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.

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

10. 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).

11. Premesso che il personale dei Gestori Aeroportuali rientra tra quello di cui all'art.16 lettera n) del D.Lgs. n. 66/2003, con riferimento alle previsioni di cui al suddetto decreto legislativo 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 legislativo, a quanto disposto dai sopra richiamati articoli.

C) Articolazione dei regimi di orario

12. 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:

I) A fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui al paragrafo B) punto 8 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.

II) 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 7 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 alle Lavoratrici e 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, lettere a) e b) della tabella di cui al punto 7. 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, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

III) 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 al paragrafo B) punto 7, attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

13. 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 dal presente paragrafo C) punti I) e II).

14. 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:

IV) 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.

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

VI) 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 della Lavoratrice / Lavoratore.

15. In ordine alla disciplina di cui al presente paragrafo C), punti IV) e V), trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3 dell'Accordo Interconfederale 18/04/1966.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, ferme restando le disposizioni di cui al precedente paragrafo 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 la Lavoratrice / Lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

2. La Lavoratrice / Lavoratore, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, salvo giustificati motivi di impedimento, e sarà di regola informata/o con un preavviso minimo di 48 ore.

3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dalla Lavoratrice / 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 di cui all'art. G15.

4. Alle Lavoratrici e 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

1. In caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. 28, 28 *bis* e 30 della Parte Generale del presente CCNL, le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 30% della forza lavoro a tempo indeterminato.

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

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

4. 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.

1a. Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

1b. La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare la Lavoratrice / Lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

1c. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta con puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In caso di Lavoratrici / Lavoratori turnisti i requisiti di collocazione della prestazione sono soddisfatti alternativamente indicando il tipo di turno assegnato e la sua articolazione (matrice turni e primo turno assegnato) ovvero indicando le fasce orarie di programmazione dei turni assegnabili.

1d. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

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

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

Part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata e/o della settimana e/o del mese e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1.200 ore annue.

1e. La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 50% del numero delle Lavoratrici / 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 l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale, 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 ss.mm.ii.. 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).

2a. In caso di rifiuto da parte di una Lavoratrice / 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., 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 un turno di lavoro di almeno 6 ore matura il diritto di utilizzare i servizi mensa aziendali / buoni pasto / prestazioni sostitutive, 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 ss.mm.ii., in presenza di esigenze tecnico-produttive, 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 cod. civ., la stessa non è utile ai fini del calcolo del TFR.

6a. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso scritto della Lavoratrice / Lavoratore.

6b. Fermo il diritto della Lavoratrice / Lavoratore a revocare il proprio consenso nei casi di cui all'art. 8, commi da 3 a 5 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e nel caso di cui all'art. 10, comma 1 della Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii., decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'Azienda valuterà le

richieste presentate dalle Lavoratrici e 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 è ammesso lo svolgimento di ore di lavoro supplementare così come definite nell'art. 27 della Parte Generale del presente CCNL.

7a. 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%.

7b. 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

7c. 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.

7d. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

7e. A cadenza annuale le Aziende e le strutture regionali/territoriali ed aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL 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 ss.mm.ii..

ART. G12

DISCIPLINA AGGIUNTIVA PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE

1. 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.

2. Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di Lavoratrici e 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 porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

3. 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

1. In riferimento a quanto disposto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., nonché agli artt. 28 e 28 *bis* della Parte Generale del presente CCNL 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. 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.

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

3. In aggiunta a quanto previsto dalla legge, dalla Parte Generale del CCNL e dalle ulteriori previsioni in materia di stagionalità contenute nella presente Parte Specifica del CCNL, è consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro e/o effettuare rinnovi e/o proroghe, a fronte di:

- a) incrementi temporanei di attività, anche programmabili e riconducibili alla medesima attività;
- b) modifiche dell'assetto organizzativo o dei processi produttivi e/o altre esigenze temporanee riconducibili all'ordinaria attività;
- c) esigenze connesse al completamento di percorsi formativi e/o di addestramento;
- d) esigenze connesse alla gestione collettiva delle ferie;
- e) svolgimento di attività legate alla ricerca, progettazione, avvio e sviluppo di novità organizzative, tecniche e produttive, nonché connesse alla sperimentazione ed implementazione di innovazioni tecnologiche, anche in ambito digitale e di intelligenza artificiale.

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

ART. G13 Bis
STAGIONALITÀ

1. 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

2. Di conseguenza alle imprese cui trova applicazione la presente Parte Specifica 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.

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

4. 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 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

5. L'assunzione di Lavoratrici e 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 e
 - 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.

6. Sono fatte salve differenti intese definite a livello locale.

ART. G14

MODALITÀ APPLICATIVE APPRENDISTATO

1. Con riferimento a quanto definito nell'art. 29 della Parte Generale del presente CCNL vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

2. 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;
- il 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 della presente Parte Specifica, fermi restando i relativi iter di carriera;
- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente Contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

3. Il trattamento economico da riconoscere alle Lavoratrici e 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.

4. 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.

5. 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.

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

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

11. 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% delle Lavoratrici / 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.

12. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Si specifica, inoltre, che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo sono considerati Lavoratrici / Lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

13. 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 alla suddetta Lavoratrice / Lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

14. 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.

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

16. Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal presente CCNL, 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 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%

17. 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 contatto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto sopra indicato; sarà onere della Lavoratrice / Lavoratore fornire al nuovo Datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

Formazione per apprendistato professionalizzante

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

19. 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 CCNL. 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 21/12/2011) e potrà essere svolta anche *on the job*, *e-learning* o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

20. 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.

21. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'Azienda.

22. Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

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

24. 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'Accordo Interconfederale del 18/04/2012 salvo diverse intese a livello aziendale.

25. Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca si fa riferimento all'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

26. Per l'apprendistato per la qualifica e 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., nonché a quanto statuito dalle singole Regioni in materia di formazione.

27. In ordine ai profili formativi si rimanda a titolo esemplificativo all'Allegato 2) della presente Parte Specifica, 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 Lavoratrici e Lavoratori in mobilità o di un trattamento di disoccupazione

28. Ai sensi dell'art. 47, comma 4 del D.Lgs n. 81/2015 e ss.mm.ii. ed ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, le Lavoratrici e i Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

29. Le Aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

ART. G15

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNI, DOMENICALE E FESTIVO

1. È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G8.

2. Nessuna Lavoratrice / Lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente Contratto, il lavoro straordinario.

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

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

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

6. 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" del D.Lgs. n. 66/2003); ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 08.00.

7. Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno, domenicale 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%
g) lavoro domenicale diurno (*)	10%

(*) Fermo restando che la quantificazione delle maggiorazioni sopra indicate teneva già conto della volontà delle Parti di remunerare il lavoro domenicale del personale turnista, si è convenuto di individuare a decorrere dal 1° luglio 2025 un ulteriore riconoscimento, da considerarsi aggiuntivo rispetto agli eventuali trattamenti aziendali già in vigore.

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

9. Alla Lavoratrice / Lavoratore al cui venga chiesta la prestazione di lavoro straordinario diurno o notturno, feriale o festivo, dopo che ella/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.

10. 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 per le prestazioni straordinarie, notturne e domenicali 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) del D.Lgs. n. 66/2003.

ART. G16 RIPOSO SETTIMANALE

1. Ciascuna Lavoratrice / Lavoratore ha diritto, a termine di legge, ad un giorno di riposo settimanale

normalmente coincidente con la domenica.

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

ART. G16 BIS LAVORO AGILE

1. Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili di lavoro, ove compatibili con l'oggetto della prestazione di lavoro, allo scopo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai sensi dell'art. 18 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2017.

2. Le Parti considerano il "lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro rispondente a tali obiettivi sul presupposto che la flessibilità della prestazione non incida negativamente sui livelli di produttività.

3. Ferma restando la disciplina demandata all'accordo individuale da perfezionare nel rispetto dei regolamenti aziendali eventualmente adottati, l'istituto potrà trovare regolamentazione a livello di contrattazione aziendale.

4. L'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile individua le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione della Lavoratrice / Lavoratore, ai sensi dell'art. 2, comma 1-ter del D.L. n. 30/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 61/2021.

ART. G17 GIORNI FESTIVI ED EX FESTIVITÀ

1. Agli effetti del presente Contratto, sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per le Lavoratrici / 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 Santa Patrona dell'Aeronautica (10 dicembre). Restano salve eventuali pattuizioni a livello aziendale che, in alternativa, individuano una diversa giornata per il Santo Patrono.

2. Nelle sopracitate festività alle Lavoratrici e ai Lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

- i. se nella festività non vi è prestazione lavorativa, nulla è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione fissa già percepita;
- ii. 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;
- iii. se nella festività vi è prestazione lavorativa, le ore di lavoro effettuate verranno compensate sulla base della retribuzione normale maggiorata del 45%.

3. Con il duplice obiettivo di uniformare all'interno delle Aziende di gestione aeroportuale il

trattamento delle ex festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e ss.mm.ii. e della Santa Patrona dell'Aeronautica (10 dicembre) e di conseguire effettivi recuperi di produttività, si conviene che 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.

4. Tali giornate di R.O.L. 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 R.O.L. non siano fruite entro detto termine, l'Azienda provvederà a liquidarne l'importo corrispondente con la normale retribuzione.

ART. G18 FERIE

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, 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 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

2. In caso di applicazione di orario di lavoro settimanale su 6 giornate lavorative, il coefficiente da utilizzare è pari a 1,2.

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

4. Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, la Lavoratrice / 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.

5. Le giornate festive di cui all'art. G17 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.

6. Qualora la Lavoratrice / Lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsarle/gli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove ella/egli godeva delle stesse.

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

8. A mente dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun

anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

ART. G18 BIS
FERIE E PERMESSI SOLIDALI

1. Come indicato nell'art. 37 bis della Parte Generale del presente CCNL, l'istituto della Banca delle ore solidale può essere introdotto ed utilizzato da ogni Azienda per le ipotesi regolate all'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 e per quelle di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, attraverso accordi aziendali e/o regolamentazioni adottati in sede aziendale nel rispetto di quanto previsto dalla Parte Generale del CCNL.

2. L'istituto della Banca delle ore solidale può essere introdotto ed utilizzato da ogni Azienda per le ipotesi regolate all'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 e per quelle di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, attraverso regolamentazioni stipulate e/o adottate in sede aziendale.

ART. G19
RETRIBUZIONE MENSILE

1. La retribuzione mensile è costituita da:

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

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

2. Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

- a) 13^a mensilità;
- b) 14^a mensilità;
- c) eventuali ulteriori indennità.

3. Le definizioni usate nel presente Contratto sono le seguenti:

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. G20;
- 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 TFR fanno parte della retribuzione la 13^a e la 14^a mensilità e tutte le indennità continuative di ammontare determinato.

ART. G20
PARTE ECONOMICA E STIPENDI MINIMI

1. Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica della presente Parte Specifica – Gestori Aeroportuali, in attuazione di quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/01/2014 e dall'Accordo Interconfederale del 09/03/2018, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di € 100 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2025, di € 60 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2026 e di € 50 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 1° luglio 2027. Tali importi, riparametrati secondo la scala inquadramentale prevista dalla presente Parte Specifica, saranno riconosciuti al personale in forza alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.

2. Inoltre, le Aziende si impegnano ad erogare nel mese di luglio 2025 a tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 1° luglio 2025 e che abbiano prestato attività lavorativa durante il periodo 1° gennaio 2025 - 30 giugno 2025 un importo economico *una tantum* pari a euro 500 lordi per il pregresso; tali importi vanno intesi in senso omnicomprendivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318/1996 convertito con Legge n. 402/1996, su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti, ivi incluso il TFR.

3. Al mero fine del riproporzionamento delle somme, per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1° gennaio 2025 e il 30 giugno 2025 l'importo *una tantum* di cui al precedente comma 2 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.

4. Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione all'orario di lavoro contrattuale.

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

Livello	Parametri	Minimi attuali	Dal 1° luglio 2025	Dal 1° luglio 2026	Dal 1° luglio 2027	Delta su minimi attuali
1S	270	1.852,38	2.005,78	2.097,82	2.174,53	322,15
1	245	1.680,87	1.820,06	1.903,58	1.973,18	292,31
2A	224	1.536,79	1.664,05	1.740,42	1.804,05	267,26
2B	210	1.440,75	1.560,05	1.631,64	1.691,30	250,55
3	195	1.337,84	1.448,62	1.515,09	1.570,49	232,65
4	176	1.207,47	1.307,47	1.367,47	1.417,47	210,00
5	166	1.138,88	1.233,18	1.289,77	1.336,93	198,05
6	156	1.070,28	1.158,89	1.212,08	1.256,39	186,11
7	140	960,49	1.040,03	1.087,76	1.127,53	167,04
8	126	864,46	936,03	978,98	1.014,78	150,32
9	100	686,07	742,88	776,97	805,38	119,31

6. 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 del 04/02/1975 e dall'Accordo AIGASA del 12/03/1975 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.
2. 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

1. 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.
2. 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

3. 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 EDNRN, non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR.

4. Per il personale a tempo parziale tale EDNRN 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 l'Azienda, la Lavoratrice / 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. La Lavoratrice / 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 del 18/12/1980 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

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato, in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

5. Ai dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 che, a partire dal 1° gennaio 2026, raggiungano una anzianità aziendale, anche convenzionale, pari o superiore a 16 anni, viene riconosciuto 1 ulteriore aumento di anzianità. Il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 8.

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 la Lavoratrice / Lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

ART. G24

INDENNITÀ GIORNALIERA

1. A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità giornaliera di 2,73 euro. A decorrere dal 1° luglio 2025 tale indennità giornaliera verrà incrementata di 3,00 euro.

2. 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, la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in euro 3,97. A decorrere dal 1° luglio 2025 tale indennità giornaliera verrà incrementata di 3,00 euro.

3. 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 TFR.

4. A decorrere dal 1° luglio 2025 le indennità di cui ai commi 1 e 2 concorrono alla determinazione della retribuzione dei giorni di ferie, restando qui ribadito, per il passato, che la determinazione di tale voce retributiva indiretta è stata contrattualmente definita, nel quadro della regolamentazione del

presente CCNL, con modalità idonee a garantire l'effettiva fruizione delle ferie e nel rispetto dei principi europei e nazionali di riferimento.

Nota a verbale

In relazione all'accordo di rinnovo contrattuale 18/12/1980, l'indennità giornaliera assorbe a tutti gli effetti l'EDR di € 6,19 di cui all'Accordo Interconfederale del 04/02/1975 e all'Accordo AIGASA del 12/03/1975.

**ART. G25
INDENNITÀ DI TURNO**

1. 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 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**

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

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

**ART. G27
INDENNITÀ MANEGGIO DENARO**

1. 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.

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

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

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

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

ART. G29
TREDICESIMA MENSILITÀ

1. L'Azienda corrisponderà, entro il 20 del mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dalla Lavoratrice / Lavoratore per lo stesso mese di dicembre.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la Lavoratrice / Lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi della durata del rapporto di lavoro.
3. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

ART. G30
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. 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.
2. 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.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, la Lavoratrice / Lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.
4. 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, spetta 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

1. Alle Lavoratrici e 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 la Lavoratrice / 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

1. La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

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

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

4. L'Azienda fornirà mensilmente alle Organizzazioni 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, la Lavoratrice / 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, la Lavoratrice / 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 la Lavoratrice / Lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto all'Azienda, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. La Lavoratrice / Lavoratore è parimenti tenuta/o a comunicare tempestivamente all'Azienda ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia.

5. La Lavoratrice / 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.

La Lavoratrice / 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 della Lavoratrice / 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 della Lavoratrice / 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 la Lavoratrice / 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 comportamento che per gli aspetti retributivi non vengono presi in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero; il periodo di convalescenza continuativa successiva al ricovero ospedaliero, anche se trascorso senza ricovero, parimenti non viene preso in considerazione per il periodo di comportamento e per gli aspetti retributivi, purché debitamente certificato dal proprio medico di base e a condizione che non superi complessivamente la durata di 120 giorni.

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

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

Ove l'Azienda non proceda al licenziamento e la Lavoratrice / 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.

Lavoratrici e Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari o in condizioni di disabilità

9. 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 le Lavoratrici e 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.

10. Ove, invece, le assenze siano riconducibili a condizioni qualificabili come disabilità ai sensi della normativa europea e nazionale di riferimento, i limiti complessivi di assenza di cui ai punti 6 e 8 sono aumentati del 30%, a condizione che la disabilità sia preventivamente attestata secondo le previsioni di legge o, comunque, nel rispetto della normativa *privacy*, dal medico competente.

11. Le eventuali specifiche condizioni di disabilità potranno essere conosciute dal Datore di lavoro esclusivamente ove sussista la necessità di valutare eventuali accomodamenti ragionevoli dell'Azienda. L'accomodamento ragionevole deve in ogni caso risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché, tenuto conto della prestazione di lavoro offerta, compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.

12. Al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei casi di Lavoratrici / 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 della Lavoratrice / Lavoratore interessata/o, 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 dalla Lavoratrice / Lavoratore interessata/o entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto di lavoro, fatto salvo il congelamento di tutti i termini previsti per il comparto.

**ART. G35
ASPETTATIVA**

1. Su richiesta della Lavoratrice / Lavoratore, a giudizio dell'Azienda può essere concesso un periodo di aspettativa, salvi i casi previsti dalla legge.

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

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

ART. G36
ASSICURAZIONE INFORTUNI

1. L'Azienda stipulerà - per gli infortuni in occasione di lavoro - polizze assicurative a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.
2. L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.
3. Le Aziende comunicheranno alle rispettive Organizzazioni Sindacali gli elementi principali di dette polizze.

ART. G37
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. In caso di infortunio sul lavoro, incluso quello *in itinere*, o di malattia professionale, la Lavoratrice / Lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.
2. In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, la Lavoratrice / Lavoratore colpita/o 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.
3. Qualora l'infortunio accada alla Lavoratrice / 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.
4. Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto la Lavoratrice / Lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea.
5. Il trattamento spettante per l'infortunio professionale è anticipato dal Datore di lavoro, salvo conguaglio con quanto corrisposto allo stesso titolo dall'INAIL.

ART. G37 Bis
FORMAZIONE, SALUTE E SICUREZZA

1. Le Parti si impegnano a promuovere ulteriori iniziative di formazione oltre a quanto già stabilito dal Testo Unico sulla Sicurezza e dagli Accordi specifici sul tema, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del servizio. In particolare, in relazione alle specifiche situazioni di ciascun aeroporto, potranno essere individuati temi di approfondimento legati alle evoluzioni del DVR e allo specifico contesto infrastrutturale.

ART. G37 TER
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE - DPI

1. Salvo che nelle Aziende in cui sia reso disponibile il servizio di lavaggio, a decorrere dal 1° luglio 2025 sarà riconosciuto un contributo di importo mensile pari ad euro 10 lordi, importo ritenuto

congruo alla luce delle necessità di lavaggio in ragione della natura e delle caratteristiche tecniche dei DPI, che non inciderà in alcun modo sul calcolo di tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e legali. Restano salvi gli accordi aziendali di miglior favore.

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 dell'Azienda, 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, l'Azienda concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dall'Azienda, 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 TFR.

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

ART. G38 Bis

NUOVE TECNOLOGIE E TUTELA DEI DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

1. Le Parti, preso atto del rilevante impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro, intendono favorire l'utilizzo di sistemi e strumenti tecnologici nel rispetto della normativa di riferimento. A tal fine le Parti condividono l'opportunità di adottare un modello semplificato di processo di autorizzazione all'installazione dei sistemi di cui all'art. 4, comma 1 della Legge n. 300/1970 limitato alla verifica della specifica esigenza legittimante prevista dalla legge.
2. A fronte di ciò, raggiunto l'accordo in sede aziendale in merito all'esistenza di tale esigenza, si ribadisce che tali strumenti non vengono utilizzati allo scopo di controllare la prestazione lavorativa dei dipendenti e che la tutela dei diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori è garantita tramite informative dettagliate, adottate nel pieno rispetto delle disposizioni sulla *privacy* e delle raccomandazioni emesse dal Garante per la Tutela dei Dati Personali, la cui adozione è - per i sistemi installati ai sensi dell'art. 4, comma 1 della Legge n. 300/1970 - oggetto di un preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'intesa autorizzativa.
3. Resta convenuto che, fatti salvi diversi accordi aziendali, i dati raccolti attraverso i sistemi di cui all'art. 4, comma 1 della Legge n. 300/1970 non potranno essere utilizzati ai fini disciplinari, fatti salvi i casi di illeciti per colpa grave o dolo, lesivi del patrimonio aziendale o della sicurezza. Inoltre, i dati raccolti non possono essere ceduti a terzi, salvo quanto previsto dalla normativa vigente.

ART. G39

DOVERI DEL DIPENDENTE

1. La Lavoratrice / 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.
2. 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.
3. 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*.
4. In particolare la Lavoratrice / Lavoratore, fermo restando il rispetto dei regolamenti/normative adottati o applicati nella propria Azienda:
 - a) deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'Azienda;
 - b) 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;
 - c) deve rifiutare elargizioni in denaro da parte di chiunque;
 - d) deve immediatamente segnalare al proprio Responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
 - e) 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;

- f) nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;
- g) non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- h) 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;
- i) 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;
- j) è tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico reso disponibile ai dipendenti e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- k) è tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- l) 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;
- m) deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate;
- n) 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;
- o) 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;
- p) 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;
- q) 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;
- r) 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 riqualificazione professionale destinati a personale percettore di ammortizzatori sociali;
- s) deve osservare quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 "Obblighi del lavoratore" in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ivi compreso pertanto l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche obbligatorie) e tutte le vigenti normative di legge in materia;
- t) deve preservare il patrimonio aziendale costituito da beni materiali e immateriali, utilizzando gli stessi con responsabilità, cura, diligenza ed esclusivamente per finalità di servizio;
- u) 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*;
- v) è tenuto a non utilizzare per motivi personali strumenti elettronici quali telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc. nello svolgimento delle proprie mansioni;

w) 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;

x) 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;

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

z) deve ricevere le comunicazioni trasmesse dall'Azienda, dandone riscontro.

ART. G40

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. La Lavoratrice / 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 della Parte Generale del presente CCNL e/o dai "Doveri del dipendente" indicate al precedente art. G39, 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.

2bis. Nel caso in cui vengano accettate le giustificazioni, il procedimento disciplinare non produrrà conseguenza alcuna e di questo dovrà essere data comunicazione alla Lavoratrice / Lavoratore.

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

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando la Lavoratrice / Lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al successivo 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 al successivo paragrafo 6, punti d, e, f, g, h, i. Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione rientrano quelle esemplificate al successivo paragrafo 6, 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 precedenti paragrafi 4 e 5:

- a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo protrarlo 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 della Legge n. 300/1970;
- k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'Azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
- n) assenza ingiustificata;
- o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
- p) divulgazione con ogni mezzo di immagini e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.

7. Licenziamento

7.1 - Licenziamento con preavviso

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

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;
- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) condanna penale della Lavoratrice / Lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale della Lavoratrice / 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 che esponga l'Azienda al rischio di un qualsiasi danno materiale e/o immateriale, compreso il danno di immagine.

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 paragrafi 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, la Lavoratrice / Lavoratore insulti o minacci il proprio superiore o, comunque, esponga l'Azienda al rischio di un rilevante danno materiale e/o immateriale, compreso il danno di immagine;
- 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 della Lavoratrice / Lavoratore e del suo operato;
- o) violazione del dovere di segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, 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. La Lavoratrice / 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'interessata/o 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.

Dopo l'espletamento delle procedure e dell'eventuale arbitrato, il provvedimento disciplinare, una volta comminato, va applicato entro 60 giorni, salvo diversi accordi tra le Parti.

ART. G41 WELFARE

1. 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.

2. Le Parti convengono, inoltre, di valutare, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale previsto all'art. 1 della Parte Generale del presente CCNL, 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 e a livello aziendale/interaziendale di settore - possano essere omogeneizzati ed integrati in una logica di inclusività nell'ambito del *welfare* contrattuale.

3. 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 delle Lavoratrici e dei Lavoratori passi anche per la promozione di iniziative aziendali rivolte al benessere delle persone e alla tutela dell'ambiente e del contesto in cui operano.

4. 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 delle Lavoratrici e dei Lavoratori diversamente abili;
- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge a salvaguardia e tutela dell'ambiente;
- realizzazione di strategie ambientali basate sulla prevenzione, coniugando la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo dell'innovazione, la competitività delle imprese.

ART. G42

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. In coerenza con quanto definito nella Parte Generale del presente CCNL, il contributo mensile aziendale verrà versato da parte del Datore di lavoro solo ove la Lavoratrice / Lavoratore aderisca al Fondo Prevaer con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

2. Il contributo mensile aziendale al Fondo Prevaer è pari al 2,5% per 12 mensilità annue, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità. A far data dal 1° gennaio 2026, tale contributo sarà pari al 3,0% per 12 mensilità annue, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

3. Per il personale assunto a tempo determinato, qualora aderisse al sistema previdenziale Prevaer, i contributi aziendale ed individuale di cui al presente articolo troveranno applicazione una volta superato il periodo di prova.

4. Nei confronti del personale neo-assunto le Aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del TFR alla previdenza complementare.

ART. G43
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno reciprocamente atto che l'assistenza sanitaria integrativa del Sistema Sanitario Nazionale costituisce uno dei punti qualificanti del CCNL del Trasporto Aereo.

Infatti, oltre alla definizione di un intervento qualitativo fortemente apprezzabile in termini di *welfare* contrattuale e di fidelizzazione delle risorse, ad invarianza di erogazione economica, il costo complessivo risulta compatibile con le dinamiche di costo delle risorse umane, a beneficio sia dell'Azienda che del dipendente.

2. Le Parti, per la Parte Specifica Gestori Aeroportuali, hanno inteso valorizzare la stipula del CCNL del Trasporto Aereo valutando l'opportunità, entro e non oltre la vigenza del presente Contratto, di comparare gli attuali strumenti di assistenza sanitaria integrativa presenti nel mercato, siano essi Fondi sanitari e/o Casse di assistenza, con l'obiettivo di individuare, entro il 31 dicembre 2025, un Fondo Sanitario e/o una Cassa di assistenza che garantisca prestazioni sanitarie adeguate alla Parte Specifica di riferimento, con decorrenza dalla data di individuazione.

L'adesione al suddetto Fondo sanitario e/o Cassa di assistenza non è obbligatoria per le Aziende presso le quali siano istituite, a livello aziendale, forme alternative di assistenza sanitaria integrativa.

3. È inoltre obiettivo condiviso tra le Parti l'omogeneizzazione e l'integrazione, in una logica di inclusività, dei diversi trattamenti attualmente previsti per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti e a livello aziendale. Ciò anche nell'ottica di delineare percorsi comuni al comparto del trasporto aereo, al fine di favorire la possibile istituzione di un unico fondo di assistenza sanitaria. In tal senso, le Parti rimandano all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1 della Parte Generale del presente CCNL la valutazione di ogni possibile evoluzione che coinvolga le fonti istitutive, al fine di rendere il sistema maggiormente competitivo.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo aziendale complessivo minimo pro-capite è pari a euro 240 annui per tutto il personale assunto a tempo indeterminato, fatti salvi eventuali trattamenti migliorativi.

5. In conformità alla struttura della assistenza sanitaria integrativa è facoltà del dipendente aderente al fondo aggiungere a proprie spese la copertura per familiari di norma fiscalmente a carico e/o estendere a proprie spese la copertura sanitaria per moduli aggiuntivi, sempre che l'opzione sia esercitata da una o più collettività omogenee di Lavoratrici e Lavoratori individuate dall'Azienda.

ART. G44
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

1. Le Parti convengono di realizzare in sede aziendale politiche al fine di favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale dei propri dipendenti nell'ottica di adottare strumenti e soluzioni che siano in linea con i principi di sostenibilità ambientale e sociale e che rispondano, ove possibile, alle opportunità di miglioramento anche economico sia per l'Azienda che per i dipendenti.

ART. G45
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. 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. n. 18/1999, debba essere sostenuta da un processo di continuo aggiornamento competitivo del presente strumento contrattuale anche per evitare che si introducano nel comparto elementi di distonia concorrenziale attraverso l'introduzione di clausole più favorevoli inserite in altri modelli negoziali.

ART. G46
CONTRIBUTI SINDACALI

1. Le Aziende provvedono 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 dalla Lavoratrice / Lavoratore; l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'impresa dovrà attenersi saranno comunicate dalle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.

2. Le Aziende verseranno mensilmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL le trattenute effettuate alle Lavoratrici e ai Lavoratori.

3. Gli appositi elenchi dei rispettivi iscritti alle Organizzazioni Sindacali, nel rispetto della normativa vigente anche in materia di protezione dei dati personali, saranno trasmessi alle stesse con le modalità attualmente in essere.

ART. G47
CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

1. 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

1. Nell'ottica di dotare il settore di uno strumento contrattuale che, oltre a dare chiarezza all'intero comparto, fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le Parti condividono che la presente Parte Specifica produca effetti sino al 31 dicembre 2027 sia per la parte normativa che per quella economica.

2. Il presente CCNL resta in vigore anche successivamente al termine di scadenza sopra convenuto, salvo che non sia comunicata disdetta con un preavviso di almeno 6 mesi.

MD. FDC @ BME D

3. Le Parti si impegnano a rispettare e far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente CCNL. 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.

Carlo Begomus

F. De Luca / L. Puleo

Seel

Valentini

John

John

Abbas

M. C. P. S. M.

Stefano

Fabrizio

Stefano

Marco

Valentini

Ryan

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

John

ALLEGATO 1

VERBALE DI ACCORDO SU SISTEMA PROFESSIONALE

Oggi, 4 giugno 2025, a Roma, si sono incontrate Assaeroporti, Aeroporti 2030 e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e UGL TRASPORTO AEREO (congiuntamente, le "Parti")

Premesso che:

- Negli ultimi anni il settore del trasporto aereo ha subito profondi cambiamenti, dovuti a vari fattori, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'evoluzione tecnologica, nuove normative, i cambiamenti nelle esigenze dei passeggeri, la strategicità della *customer experience*, l'innovazione dei modelli di *business* della industria del trasporto aereo. Contestualmente anche il mercato del lavoro ha subito profondi cambiamenti, fra cui: una maggiore fluidità, una competizione crescente nella capacità di attrazione e *retention* delle persone da parte delle imprese, anche conseguente al fenomeno della carenza di risorse; ancora, una maggior attenzione delle nuove generazioni ai percorsi professionali, l'esigenza delle imprese di misurarsi continuamente con *benchmark* professionali rivolti sia al settore aeroportuale anche a livello internazionale, sia ad altri settori produttivi nel contesto nazionale.
- Di fronte a questo quadro evolutivo i soggetti contraenti il CCNL del Trasporto Aereo, Parte Specifica Gestori Aeroportuali, ritengono di avviare un percorso di modernizzazione del sistema professionale, che nella sua struttura portante risulta datato e bisognoso di interventi di aggiornamento non più rinviabili, in grado di intercettare i cambiamenti citati.
- Nella consapevolezza condivisa che quel percorso evolutivo non possa esaurirsi nel contesto di un singolo rinnovo contrattuale, le Parti hanno inteso compiere un primo passo nella direzione indicata, realizzando in sede di rinnovo della Parte Specifica del CCNL Trasporto Aereo Gestori Aeroportuali 2025-2027, una revisione dell'art. G6, ispirata ai seguenti razionali:
 - o puntuale ricognizione di tutti i profili attualmente presenti nei sistemi professionali di tutti i gestori aeroportuali nazionali;
 - o analisi comparata delle risultanze di cui sopra prodotte dalle Parti con i profili professionali presenti nell'attuale CCNL, da cui far conseguire, in sequenza, l'eliminazione dei desueti e l'inserimento di nuovi che pur presenti nei sistemi professionali aziendali correnti, non risultano attualmente mappati dal CCNL;
 - o intervento sul *naming* dei profili professionali, con l'introduzione di "*job title*" moderni, che siano chiaramente conoscibili e distintivi nel mercato del lavoro e risultino confrontabili con i *benchmark* di mercato nazionali ed internazionali.
- Trattandosi di processo che intende focalizzarsi sul mero aggiornamento dei profili professionali e loro *naming*, l'operazione di cui sopra:
 - o non dovrà coinvolgere interventi di modifica/riscrittura delle declaratorie di ciascun livello inquadramentale;
 - o non dovrà comportare modifiche di inquadramento per le figure professionali già presenti nel CCNL, oggetto di variazione di *naming*;
 - o non dovrà modificare quanto previsto dalla contrattazione aziendale presente nelle

single aziende, così da salvaguardare pregressi e futuri inquadramenti, superiori alla previsione del CCNL.

- La Parte datoriale ha già illustrato in sede di rinnovo del presente CCNL una prima proposta di revisione del sistema professionale ispirata ai criteri di cui sopra.
- Nell'apprezzare il contributo fornito, le Organizzazioni Sindacali hanno da un lato evidenziato la piena condivisione dei principi alla base della iniziativa proposta, secondo i razionali e la metodologia di analisi indicate; dall'altro hanno avanzato la necessità di disporre di una ulteriore fase di approfondimento congiunta, da affidarsi alla commissione già costituita.

Le Parti concordano:

di affidare ad una Commissione composta da una delegazione datoriale e da due rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale, il compito di portare a positiva e condivisa conclusione il processo di revisione ed integrazione dell'art. G6 della Parte Specifica del CCNL Trasporto Aereo Gestori Aeroportuali 2025-2027, la cui entrata in vigore viene fissata per l'1/1/2026.

Resta inteso che all'entrata in vigore del nuovo sistema professionale si accompagnerà la misura della riduzione del 50% dei tempi di attestazione.

Letto, confermato, sottoscritto

ASSAEROPORTI

AEROPORTI 2030

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

ALLEGATO 2

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Macroarea di attività: Risorse Umane

Aree di attività: Gestione del Personale, Amministrazione del Personale

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)	36 mesi		
HR Generalist.		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione aziendale; - Nozioni di Diritto del lavoro e diritto sindacale; - Conoscenza normative e delle procedure aziendali; - Selezione e formazione del personale; - Nozioni di costo del lavoro; - Valutazione delle performance; - Gestione del personale; - Compensation and benefit. Ore di formazione: 248
Addetto (dal 5 liv. Al 3 liv.)	36 mesi		
HR Specialist Amministrazione del Personale.		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione Aziendale; - Nozioni di diritto del lavoro; - Paghe e contributi; - Nozioni di costo del lavoro. Ore di formazione 248

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
Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)	36 mesi		
Business Controller		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Conoscenza del mercato di riferimento; - Nozioni di contabilità generale; - Conoscenza normative e delle procedure aziendali; - Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale; - Interpretazione e costruzione del conto economico; - Business planning; - Conoscenza, interpretazione ed analisi di una proposta di investimento; - Conoscenza delle tecniche di gestione e controllo aziendale. Ore di formazione: 248
Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)	36 mesi		
Legal professional		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione Aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Diritto commerciale; - Diritto della navigazione; - Diritto del lavoro; - Diritto internazionale e comunitario. Ore di formazione 248
Professional		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione Aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Diritto; - Economics; - SAP o altro applicativo Ore di formazione: 248

FAC

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Addetto (dal 5 liv. Al 3 liv.)	36 mesi		
Addetto Contabilità		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Principi contabili; - Sistemi di definizione ed aggiornamento del piano dei conti; - Principi di gestione contabile del ciclo passivo ed attivo; - Sistemi informativi aziendali di supporto; - Aspetti fiscali. Ore di formazione: 248

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including:

- Top left: A large signature.
- Top center: "FAC" in blue ink.
- Top right: A signature.
- Middle left: A signature.
- Middle center: A signature.
- Middle right: A signature.
- Bottom left: A signature.
- Bottom center: A signature.
- Bottom right: A signature.

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Addetto (dal 6 liv. Al 4 liv.)	36 mesi		
Addetto Registrazione e Imbarchi		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione Aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Departure Control System(s); - Regolamentazione aeroportuale; - Procedure di assistenza passeggeri, standard o specifiche di vettore nelle fasi di check-in, imbarchi, arrivi e transito; - Elaborazione e gestione della modulistica, elettronica e cartacea connessa alle operazioni di assistenza passeggeri; - Competenze front-officer; - Dangerous Goods. Ore di formazione: 208
Addetto (dal 6 liv. Al 4 liv.)	36 mesi		
Agente Rampa		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione aziendale; - Piano Nazionale di Sicurezza; - Departure Control System(s); - Coordinamento del processo di assistenza al volo; - Regolamentazione aeroportuale; - Regolamentazione interna del vettore; - Competenze front-officer; - Dangerous Goods; - Elaborazione del documento di carico dell'aeromobile; - Conoscenza della viabilità aeroportuale; - Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico etc.) dell'aeromobile; - Pilot check; - Conoscenza procedure de-icing; - Monitoraggio dei livelli e degli standard di servizio Ore di formazione: 240

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Macroarea di attività: Operai addetti alle attività operative aeroportuali

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

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Operaio specializzato (dal 7 liv. al 5 liv.)	36 mesi		
Operaio specializzato manutenzione impianti, mezzi e attrezzature.		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione Aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Gestione operativa impianti termici e idraulici; - Lettura schemi elettrici e disegno meccanico; - Conoscenza meccanica, oleodinamica, pneumatica, elettrica ed elettronica; - Safety aeroportuale; - Prevenzione guasti; - Manutenzione periodica. Ore di formazione: 200
Operatore aeroportuale (dal 8 liv. Al 6 liv.)	36 mesi		
Operatore unico aeroportuale		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Organizzazione aziendale; - Piano nazionale di Sicurezza; - Comprensione del piano di carico dell'aeromobile; - Conoscenza delle priorità di carico/scarico, smistamento sotto bordo di bagagli, merci e posta, - Conoscenza della viabilità aeroportuale; - Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico etc.) dell'aeromobile ; - Conoscenza del funzionamento dello smistamento bagagli; - Conoscenza del funzionamento di scale semoventi, nastri semoventi, automezzi di collegamento, fork-lift, GPU, ACU, ASU e simili; - Safety aeroportuale. Ore di formazione: 160

FAC

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Operatore addetto (dal 9 liv. Al 7 liv.)	18 mesi		
Fattorino autista		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: 40	- Conoscenza procedure carico/scarico merci; - Smistamento posta; - Conoscenza viabilità aeroportuale; - Conoscenza allestimento documentazione aeromobili. Ore di formazione: 160 ore

Nota a verbale

Le figure professionali indicate nel presente Allegato sono soggette ad eventuali cambiamenti a seguito dei lavori della commissione inquadramento di cui all'Allegato 1 del presente CCNL.

ALLEGATO 3

VERBALE DI ACCORDO DI CONFLUENZA E ARMONIZZAZIONE

Oggi, 4 giugno 2025, a Roma, si sono incontrate Assaeroporti, Aeroporti 2030 e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e UGL TRASPORTO AEREO (congiuntamente, le "Parti").

Attraverso la sottoscrizione del presente accordo le Parti intendono introdurre la disciplina di dettaglio degli accordi di confluenza e armonizzazione di cui al CCNL del Trasporto Aereo, Parte Generale (Ambito di applicazione), valevole per la Parte Specifica Gestori Aeroportuali del medesimo CCNL.

Gli accordi di confluenza e armonizzazione sono strumenti idonei a promuovere misure atte a dare maggiore stabilità al settore e a favorire l'applicazione di regole omogenee ad una platea sempre più ampia di operatori la cui attività insiste sui sedimi aeroportuali.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 della Parte Generale del presente CCNL e dall'art. 29 comma I-bis del D.Lgs. n. 276/2003 e ss.mm.ii. in merito ai trattamenti economici e normativi minimi applicabili al personale delle imprese appaltatrici, nel quadro di un possibile recupero e/o progressivo ampliamento dell'effettivo campo di applicazione della presente Parte Specifica del CCNL Trasporto Aereo, si conviene che, in caso di internalizzazione di attività precedentemente gestite in appalto da soggetti terzi, siano essi interni o esterni al Gruppo/Società committente, o di nuova adesione al presente CCNL, nei primi quattro anni i minimi tabellari di cui all'art. G20 e le maggiorazioni di cui all'art. G15 della presente Parte Specifica saranno applicati in misura progressivamente crescente, rispettivamente all'80%, 85%, 90% e 95% favorendo un graduale adeguamento economico. Ciò fermo restando la salvaguardia del livello retributivo di partenza, se più favorevole alla Lavoratrice/Lavoratore e fermo restando la definizione di specifiche intese che saranno raggiunte dalle Parti.

Al termine del suddetto periodo transitorio troverà applicazione integrale il CCNL Trasporto Aereo, Parte Specifica Gestori Aeroportuali.

Letto, confermato, sottoscritto

ASSAEROPORTI

AEROPORTI 2030

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO