

CONTRATTO

COLLETTIVO NAZIONALE DEL TRASPORTO AEREO

PARTE SPECIFICA

SEZIONE HANDLERS

Fiumicino 25 ottobre 2023

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In data 25 ottobre 2023 alla presenza di Assohandlers rappresentata dal Direttore Generale, FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI ed UGL TRASPORTO AEREO rappresentate dalle Segreterie Generali – Segreterie Nazionali – Dipartimenti Nazionali – Segreterie Regionali e Territoriali è stato sottoscritto il testo del nuovo “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto Aereo – Sezione Handlers”.

Le OOSS sono state altresì rappresentate dalle strutture regionali/territoriali e dalle RSA (come da elenco allegato).

PARTE SPECIFICA
(SEZIONE HANDLERS)

- Relazioni Istituzionali	pag. 05
- Relazioni industriali di sito	pag. 05
- Tematiche regolamentari e limitazioni aeroportuali	pag. 05
- Rapporti con i gestori	pag. 05
- Art. H1 periodo di prova	pag. 06
- Art. H2 Inquadramento	pag. 06
- Art. H 3 Quadri	pag. 14
- Art. H4 Orario di lavoro	pag. 15
- Art. H5 Modalità applicative mercato del lavoro	pag. 18
- Art. H6 Modalità applicative contratto a tempo parziale	pag. 18
- Art. H7 Disciplina per il contratto a tempo determinato /somministrazione	pag. 20
- Art. H8 Modalità applicative contratti di somministrazione lavoro	pag. 23
- Art. H9 Modalità applicative apprendistato	pag. 24
- Art H10 Lavoro straordinario, Festivo e notturno	pag. 26
- Art H11 Riposo settimanale	pag. 28
- Art H12 Giorni festivi	pag. 28
- Art H13 Ferie	pag. 28
- Art H14 Retribuzione mensile	pag. 29
- Art H15 Parte economica e stipendi minimi	pag. 30
- Art H16 Indennità di contingenza	pag. 31
- Art H17 EDR	pag. 32
- Art H18 Aumenti periodi di anzianità	pag. 32
- Art H19 Indennità giornaliera	pag. 33
- Art H20 Indennità di turno	pag. 34
- Art H21 Indennità di campo	pag. 34
- Art H22 Indennità maneggio denaro	pag. 34
- Art H23 Calcolo della quota giornaliera ed oraria	pag. 34
- Art H24 Tredicesima mensilità	pag. 34
- Art H25 Quattordicesima mensilità	pag. 35
- Art H26 Missioni e trasferte	pag. 35
- Art H27 Trasferimenti	pag. 35

- Art H28 Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva	pag.	35
- Art H29 Assenza e trattamento di malattia	pag.	36
- Art H30 Assicurazione infortuni	pag.	37
- Art H31 Infortunio sul lavoro e malattia professionale	pag.	37
- Art H32 Aspettativa	pag.	37
- Art H33 Disciplina di tutela della maternità e della paternità	pag.	
- Art H34 Preavviso di licenziamento e dimissioni	pag.	38
- Art H35 Doveri del dipendente	pag.	38
- Art H36 Provvedimenti disciplinari	pag.	40
- Art H37 Previdenza complementare	pag.	43
- Art H38 Assistenza sanitaria integrativa	pag.	43
- Art H39 Applicazione clausola sociale	pag.	43
- Art H40 Disciplina dei diritti sindacali	pag.	46

DISPOSIZIONI FINALI

- Clausola di salvaguardia	pag.	47
- Clausola di esigibilità	pag.	47
- Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali	pag.	47
- Contributi sindacali	pag.	47
- Decorrenza e durata	pag.	47
- Norma transitoria	pag.	48
- Nota a verbale fondo Prevaer	pag.	48
- Nota a verbale	pag.	48

PARTE SPECIFICA SEZIONE HANDLERS

Premessa Parte Specifica Sezione Handlers

- **Relazioni Istituzionali**

Le parti, condividono la necessità di attivare interventi organici di sostegno strutturale, anche di natura normativa, per il settore del trasporto aereo al fine di perseguire gli obiettivi di risanamento, redditività e sviluppo occupazionale.

- **Relazioni industriali di sito**

Le parti stipulanti condividono la necessità di strutturare l'ambito di relazioni industriali riguardanti le tematiche del sito produttivo "Aeroporto", inteso come sistema organico costituito dagli operatori presenti sullo scalo, dai livelli di interlocuzione sindacale preposti nonché le Autorità locali ed il Gestore Aeroportuale. Detto ambito rappresenta una preziosa sede di composizione di potenziali conflitti sociali e/o di sviluppo di iniziative idonee a rafforzare il sistema produttivo aeroportuale, ponendo sempre al centro redditività, qualità del servizio e tutele occupazionali, da perseguire anche attraverso il fondamentale strumento della c.d. "Clausola Sociale", anche con particolare riferimento a quanto scritto nel paragrafo successivo.

In quella sede le parti valuteranno anche gli strumenti applicativi derivanti dalla normativa riguardanti il mercato di lavoro.

- **Tematiche regolamentari e limitazioni aeroportuali**

Con la definizione della sezione specifica del CCNL le parti mettono a disposizione del sistema regolatorio un organico strumento per garantire che la competizione si sviluppi realmente sulla qualità del servizio, la sicurezza delle operazioni e l'efficienza organizzativa. In tal senso le parti si impegnano a sviluppare tutte le iniziative necessarie per massimizzare l'inclusività all'interno di tale quadro contrattuale di tutti i soggetti operanti nel settore dell'handling.

A tal fine le parti ritengono che l'attività regolatoria per quanto riguarda eventuali limitazioni sui singoli aeroporti dei soggetti certificati debba essere strettamente correlata alla domanda ed offerta di servizi ed infrastrutture sullo specifico scalo.

In tal senso, come per altro richiamato anche dal vigente regolamento Enac per la Certificazione dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra, risulta elemento essenziale il riconoscimento tra gli aspetti qualificanti l'operatore, "l'avviamento" in termini di valore delle risorse conseguente allo svolgimento dell'attività oltre che le aspettative derivanti dal rilascio delle certificazioni di idoneità sullo specifico aeroporto.

- **Rapporti con i gestori**

Fermi restando i valori fondanti della Sicurezza e Qualità delle Operazioni, le parti nella comune consapevolezza che l'efficienza dei costi produttivi vada ricercata non solo nell'ambito del contenimento dei costi operativi interni, svilupperanno analisi ed iniziative congiunte al fine di monitorare lo sviluppo dei costi aeroportuali in una logica di coerenza con il quadro competitivo in essere e di dialettica costruttiva con i gestori aeroportuali.

ART H1

Periodo di prova

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

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

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

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

La malattia o infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di 2 mesi.

Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.

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

Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.

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

ART H2

Inquadramento

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

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

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

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

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

4. - Declaratorie ed esemplificazioni

Livello 1 S

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

Livello 1

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo scalo di servizio Fiumicino
- Capo scalo Linate-Palermo-Catania-Napoli-Alghero-Cagliari-Bari

Livello 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 scalo di servizio Linate
- Auditor
- Capo area in turno
- Capo sezione attività amministrative
- Capo sezione attività di addestramento
- Capo sezione attività di gestione
- Capo sezione attività di programmazione
- Capo settore aree amministrative/gestionali
- Capo settore aree operative
- Capo settore aree tecniche
- Tecnico controllo voli
- Responsabile di servizio Ciampino
- Capo scalo periferia Italia

(1) - Sistemista

Livello 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:

- Capo sezione attività contabili
- Capo nucleo attività operativa

(2) - Assistente auditor

7

(2) - Analista: finanziario, amministrativo, ricerca operativa, programmazione, procedure, acquisti, marketing, attività tariffaria, accordi commerciali, attività promo-pubblicitarie, studi traffico

- Analista-programmatore sistemi informativi
- Capo nucleo magazzini
- Capo scalo di servizio periferia Italia
- Capo sezione registrazione dati centro elettronico
- Capo turno operativo centro elettronico

(3) - Adt. analisi/programmazione sistemi

(3) - Responsabile in turno aree operative

(3) - Responsabile in turno aree amministrative/gestionali

(3) - Capo gruppo aree operative/amministrative/gestionali/commerciali/tecniche

Livello 3

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (4) - Adt. programmazione/acquisti
- (4) - Adt. gestione/controllo sistemi informativi
- (4) - Adt. tariffe
- (4) - Adt. relazioni clientela
- (4) - Flight dispatcher
- (4) - Istruttore
- (4) - Adt. Ufficio tecnico e controllo
- (4) - Adt. elaborazione documenti tecnici
- (4) - Adt. elaborazione norme tecniche
- (4) - Adt. attività amministrative/finanziarie
- (4) - Adt. attività di gestione
- (4) - Adt. attività di analisi e/o elaborazione
- (4) - Adt. attività di produzione
- (5) - Programmatore elettronico

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).

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

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

Livello 4

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che sulla base delle disposizioni ricevute svolgono mansioni di concetto di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

rilevante complessità richiedenti notevole esperienza, preparazione professionale ed autonomia, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;

- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (8) - Capo Reparto assistenza aeroportuale
- (8) - Capo Squadra operai specializzati
- (8) - Adt. controllo rendicontazione dati traffico
- (8) - Adt. attività di valorizzazione dati traffico
- (8) - Adt. attività contabili
- (8) - Operatore di centro elettronico
- (8) - Adt. amministrazione del personale
- (8) - Adt. di scalo
- (8) - Adt. attività supporto vendite/traffico/marketing/addestramento
- (8) - Adt. biglietteria e/o vendite telefoniche
- (8) - Segretaria
- (8) - Adt. centro posta
- (8) - Adt. attività di documentazione amministrativa
- (8) - Archivista di archivio generale
- (8) - Adt. gestione scorte
- (8) - Adt. gestioni varie
- (8) - Adt. aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali
- (8) - Adt. collegamento elaborazione dati
- (8) - Adt. normalizzazione e codifica materiali
- (8) - Adt. fatturazione ed esazione CIAMPINO
- (8) - Adt. ricezione materiali
- (8) - Adt. approvvigionamenti

Livello 5

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite, svolgono autonomamente mansioni di concetto di normale complessità richiedenti idonea esperienza, preparazione professionale e pratica specifica, anche coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore;

- gli operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore;

- gli operai che, in possesso di patente D, siano adibiti alla conduzione e alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità richiedenti specifica preparazione tecnica ed autonomia nello svolgimento delle operazioni relative, nonché alla conduzione e alla manovra di mezzi speciali;

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (9) - Adt. input/output
- (9) - Operatore mezzi complessi (*)
- (9) - Trattorista addetto al solo traino aeromobile (°).
- (9) - Operaio specializzato merci/Adt Gruppi Cargo
- (10) - Adt di segreteria/pratiche d'ufficio/dattilografia
- (11) - Operatore di linea aeroportuale
- (11) - Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale

(*) A titolo esemplificativo si intendono per mezzi complessi i seguenti: catering truck, autosnodati, loader, trattore traino aeromobile, spazzatrice/compattatrice, automezzi oltre 25 posti, pontili di

imbarco: per mezzi speciali si intendono: trattori, trasporters, nastri/traino, scale/traino, fork-lift, nastri semoventi, scale semoventi, automezzi di collegamento, GPU, ACU, ASU e simili.

(°) I criteri e le modalità di utilizzo del personale interessato comportano, in ogni caso, anche l'espletamento di tutti i compiti complementari alla specifica prestazione lavorativa. Al riguardo, a titolo esemplificativo, si fa riferimento alla situazione in atto.

Livello 6

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (13) - Centralinista con lingue estere
- (14) - Adt. registrazione dati
- (15) - Dattilografa
- (13) - Adt. posta
- (13) - Adt. documentazione
- (13) - Adt. verifica documenti e codifica
- (14) - Receptionist
- (16) - Adt. allestimento e distribuzione pubblicazioni
- (17) - Distributore di magazzino
- (17) - Adt. operazioni di scalo merci e posta
- (17) - Operatore unico aeroportuale
- (17) - Magazziniere
- (17) - Adt. toilette aereomobile
- (16) - Adt. documentazione di bordo
- (13) - Adt. attività di archiviazione
- (13) - Adt. rilevazione presenze personale
- (17) - Operaio adt. conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali

Note a verbale

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

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

2- In relazione a quanto stabilito alla precedente nota a verbale 1 a), resta confermato che gli addetti al

carico e scarico merci, bagagli e posta, nelle realtà aziendali dove la mansione è unitaria per le particolari caratteristiche organizzative di tali realtà, dovranno continuare ad espletare anche tutti i compiti svolti precedentemente.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (19) - Adt. prelievo e smistamento posta
- (19) - Fattorino autista
- (20) - Centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera
- (18) - Adt. forcelle
- (18) - Adt. pulizia aereomobili
- (18) - Adt. movimento merci e posta

Livello 8

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- (21) - Adt. carico/scarico banchina
- (21) - Aiuto generico
- (21) - Pulitore
- (21) - Adt. pulizia toilette
- (21) - Adt. macchina fotocopie e ciclostile

Livello 9

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

5. Modalità e tempi di attestazione

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

- (1) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 2B-2A. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 2B, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2A.
- (2) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3-2B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3, per poi conseguire, dopo 30 mesi di servizio, il livello 2B.
- (3) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 3-2B. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 3, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 2B.



(4) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 5-4-3. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5 e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 4, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3.

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli 5-4-3. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5 e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3.

(6) OMISSIS

(7) OMISSIS

(8) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6-5-4. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6 e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 4.

(9) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6-5. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 5.

(10) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 6-5. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 5.

(11) La posizione di lavoro prevede una iniziale assegnazione al livello 7 e il conseguimento, dopo 27 mesi di servizio, del livello 6; l'attribuzione del livello 5, come Operaio Specializzato, avverrà, in relazione ai posti disponibili, previo esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio nel livello 6.

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

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

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

(12) OMISSIS

(13) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7, per poi conseguire, dopo 24 mesi di servizio, il livello 6.

(14) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 7, per poi conseguire, dopo 48 mesi di servizio, il livello 6.

(15) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 7, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 6.

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8-7-6. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 8 e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6.

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

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

(19) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8-7. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8, per poi conseguire, dopo 18 mesi di servizio, il livello 7.

(20) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 8-7. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato a livello 8, per poi conseguire, dopo 12 mesi di servizio, il livello 7.

(21) La posizione di lavoro è collocata su due livelli: 9-8. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 9 per poi conseguire, dopo 6 mesi di servizio, il livello 8.

Note a verbale

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, i predetti tempi di attestazione sono determinati moltiplicandoli per il coefficiente convenzionale pari a 1,5.

6. - In relazione alle posizioni di lavoro impiegate per le quali sia previsto il 1° Addetto, l'inquadramento contrattuale dello stesso sarà superiore di un livello a quello di dette posizioni.

Tale livello superiore sarà attribuito al 1° Addetto dopo un anno, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del relativo servizio.

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

8. - La specificazione e di 1° e di 2° apposta a talune esemplificazioni indica che le relative posizioni di lavoro sono riconducibili, in base alle varie declaratorie, a livelli differenti di inquadramento indipendentemente dalla denominazione adottata.

Pertanto il corrispondente inquadramento viene riferito esclusivamente al contenuto effettivo delle mansioni ed al grado di autonomia con cui vengono assolte.

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

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

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

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

10. - Così come previsto dall'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, l'attribuzione temporanea di mansioni inerenti un livello superiore a quello di appartenenza protrattasi per un periodo continuativo di tempo pari a 3 mesi, comporta il diritto al passaggio al nuovo livello; durante tale periodo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione e limitatamente al periodo della prestazione compiuta, un importo pari alla differenza fra gli stipendi contrattuali dei due livelli.

Il diritto al passaggio nel livello superiore non si acquista per avvenuta sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni del dipendente sostituito. Lo speciale compenso di cui sopra spetta per tutta la durata della sostituzione.

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

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

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

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

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

ART H3 Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 190/1985, sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1S e 1 che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

L'appartenenza alla categoria dei Quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

Ai Quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, sarà garantita l'assistenza legale e il pagamento delle spese legali e giudiziarie.

2. Passaggio alla categoria di Quadro

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

3. Informazione

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

4. Formazione

Nei confronti dei Quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale quale supporto alle responsabilità affidate.

5. Brevetti

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

Dichiarazione congiunta

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

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art.17 comma 5 lettera a) D.Lgs 66/03, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

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

ART H4 Orario di lavoro

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

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

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

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro di cui al paragrafo D) del presente articolo, secondo la procedura contemplata al punto 3 del medesimo paragrafo.

B) In attuazione del combinato disposto dell'ultimo capoverso dell'art. H12 e del seguente paragrafo C1, sono riconosciute 31,5 ore annue di R.O.L. e/o permessi retribuiti, da usufruirsi anche a giornate, riproporzionate al regime orario del singolo lavoratore. Di tale monte ore l'equivalente di una giornata sarà, su richiesta del lavoratore, fruibile in giornata attigua al periodo di ferie programmato dall'azienda.

Tali c.d. R.O.L. e/o permessi retribuiti, vanno goduti entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano di fruizione stabilito dall'azienda, anche tenuto conto di eventuali richieste del lavoratore. Solo oltre tale termine, ove non assegnati, saranno retribuiti - se non compensati dall'azienda - con le modalità descritte al primo paragrafo del presente documento.

C) Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato dalla direzione. La durata dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di:

- 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori.

Tale orario potrà essere distribuito su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3, par. D) del presente articolo.

Fatti salvi gli accordi e le prassi aziendali preesistenti alla sottoscrizione del presente contratto nazionale l'orario di lavoro annuo sopra definito viene così articolato, secondo quanto previsto dalla programmazione aziendale:

- a. Durata della programmazione ordinaria settimanale 37 ore e 30 minuti;

- b. 24 ore ordinarie incrementalmente annue che pertanto non danno luogo a nessuna variabile / riflesso di natura retributiva che si intendono realizzate mediante l'assorbimento, nella misura massima di 24 ore, dei riposi derivanti da riduzione orario di lavoro (c.d. ROL e/o permessi retribuiti). In alternativa alla compensazione, l'azienda – previo accordo sindacale aziendale sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL - dovrà programmare ogni 4 mesi un massimo di 8 ore incrementalmente nella turnazione settimanale, in corrispondenza del giorno feriale settimanale non lavorativo (FNL) o come incremento giornaliero delle previste 37 ore e 30 minuti settimanali, con un massimo di 2 ore al giorno. Tali ore incrementalmente pertanto non danno luogo a nessuna variabile / riflesso di natura retributiva. A consuntivo di ogni quadrimestre, nel caso in cui non vengano effettuate tali ore incrementalmente, l'azienda procederà alla compensazione delle stesse dagli istituti di c.d. ROL e/o permessi retribuiti. In caso di mancata programmazione, per scelta aziendale, le stesse si considereranno come effettuate.
- c. Le rimanenti ore incrementalmente non saranno oggetto di utilizzo produttivo nella turnazione ma considerate solo convenzionalmente per la parametrizzazione ed il calcolo di ogni istituto contrattuale.

In coerenza all'assetto contrattuale vigente quanto previsto dal presente articolo è da intendersi riproporzionato per il personale a tempo parziale. Per tale personale l'orario supplementare è quello svolto fino a concorrenza di quello ordinario di cui sopra.

Le parti confermano che il riproporzionamento della retribuzione del personale a tempo parziale sarà effettuato con riferimento all'orario di lavoro di cui alla lettera C) del punto 1.

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

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

2. L'orario giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

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

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

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

6. La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

Le ore richieste e prestate oltre le 40 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.



16

D) Articolazione dei regimi di orario

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

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. Fatti salvi gli accordi aziendali preesistenti alla sottoscrizione del presente contratto nazionale, a fronte dell'esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza, si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di ciascun lavoratore di cui al punto 2 lett C) del presente articolo, possa essere superato purché lo stesso non sia inferiore alle 2,5 ore o superiore alle 6 ore.

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore.

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

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, 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 C, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità, comunicato al lavoratore nel rispetto della normativa vigente.

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

Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. H10 (Lavoro straordinario, festivo e notturno). L'erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. H14 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

3. Le Parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità, costituisce fattore rilevante per le Aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, con riferimento ai punti 1 - 2 lettera D), attraverso la negoziazione di livello aziendale volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti. L'attivazione del tavolo di negoziazione aziendale per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle Aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assohandlers, in assistenza dell'Azienda interessata, e dalle Federazioni Nazionali firmatarie del presente CCNL, in assistenza delle rispettive Rappresentanze locali interessate.

Ulteriori Istituti:

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta.

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

ART H5

Modalità applicative mercato del lavoro

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.

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

ART H6

Modalità applicative contratto a tempo parziale

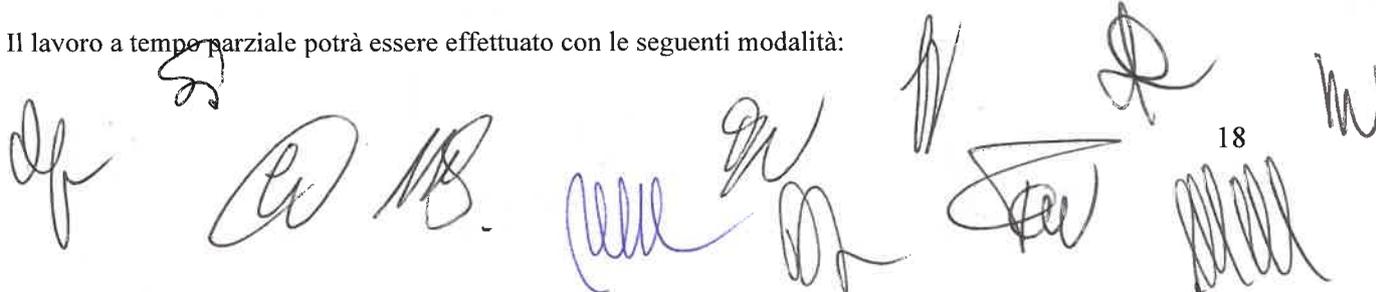
1. Per "tempo parziale" deve intendersi il rapporto di lavoro il cui orario fissato dal contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, è inferiore rispetto all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto all'art. H4 lettera C).

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

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

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

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



18

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

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

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

La percentuale massima del personale a part time non potrà superare il 55% del personale a tempo pieno, da calcolarsi su base regionale, con riferimento alla singola Azienda. Non rientra in tale computo, il personale a tempo parziale assunto a seguito di clausola sociale ed il personale che abbia fatto richiesta volontaria di passaggio a Part Time o che abbia manifestato l'intenzione di non trasformare il proprio contratto di lavoro da Part Time in Full Time.

La prestazione lavorativa del personale a tempo parziale non potrà essere inferiore a 4 ore per ciascuna giornata di attività né inferiore a 20 ore per ogni periodo in cui sia effettuata attività lavorativa.

2. Ai sensi dell'articolo 8, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tale clausola di precedenza non ha valenza rispetto ai lavoratori assunti in applicazione dell'art. 25 – Parte Generale (Clausola Sociale) e l'art. H37 – Parte Specifica (Handlers).

In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 8, comma 1 D.Lgs. 81/2015, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

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

4. Fatti salvi specifici accordi o usi aziendali in essere prima della firma del presente CCNL, il personale part-time, che svolga turni di lavoro di almeno 6 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali/buoni pasto/ticket/prestazioni sostitutive ove esistenti, in egual misura a prescindere dal regime orario del singolo lavoratore, 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, salvo le specifiche previsioni di cui all'articolo 8 commi 3, 4, 5 e 7 del D.Lgs. 81/2015, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere 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. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Inoltre le Aziende valuteranno le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione;
- genitori con figli minori

6. Lavoro supplementare

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con le maggiorazioni di seguito definite.

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

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

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola Azienda verranno compensate con le percentuali di incremento contrattualmente definite per il lavoro straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

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

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

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 6, comma 4 D. Lgs. 81/2015.

8. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8 commi 3, 4 e 5 D.Lgs. 81/2015, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, comma 1 della Legge 300/1970 è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

ART H7

Disciplina per il contratto a tempo determinato / somministrazione

Le parti convengono che la particolare tipologia del trasporto aereo debba essere ulteriormente enfatizzata al fine di rimarcare che compito precipuo delle parti è quello di ricercare il giusto equilibrio tra rafforzamento della capacità competitiva delle Aziende e valorizzazione del contributo delle risorse umane, soprattutto in presenza del vasto ventaglio di strumentazione flessibile varato dal Legislatore e accolto nel presente CCNL.

In particolare, le parti ribadiscono che le costanti fluttuazioni del settore rendono legittima e concretamente attuabile l'adozione di una pluralità di rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti contraenti, al fine di coniugare dette fluttuazioni con l'attivazione di un processo di arricchimento delle professionalità che si vengono a realizzare.

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



20

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero svolto attività con contratti a tempo determinato o di somministrazione, le parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'Art. H2 (Inquadramento) porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del periodo di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a 12 mesi tra il termine di un contratto di lavoro (ex D. Lgs. 81/2015 ovvero di somministrazione) e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. A tal fine non verranno considerati i periodi di vacanza di attività lavorativa connessi a maternità purché formalmente comunicati all'Azienda.

Contratti a Termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, in presenza di uno dei seguenti casi:

- Nuova commessa/nuove attività con possibilità di inserimento da un mese prima e sino a 6 mesi dopo l'avvio della nuova commessa/nuova attività, nei limiti del 15% del personale mediamente utilizzato in base al traffico da assistere. In tal caso l'eventuale proroga e l'eventuale rinnovo oltre i 12 mesi potranno avere una durata massima di 6 mesi.*
- Picchi impreveduti di attività. Aumento impreveduto di voli da gestire.
- A partire dal momento dell'indizione di gare di limitazione e/o assegnazioni/rinnovi di Sub concessioni con possibilità di inserimento da 6 mesi antecedenti la data di scadenza della precedente assegnazione e sino a 6 mesi successivi alla nuova assegnazione, nei limiti del 15% del personale mediamente necessario per il traffico da assistere. In tal caso l'eventuale proroga e l'eventuale rinnovo oltre i 12 mesi potranno avere una durata massima di 4 mesi.
- Scadenza di un contratto commerciale con possibilità di inserimento sin dal mese precedente nei limiti del 15% del personale mediamente utilizzato nella commessa oggetto del contratto. In tal caso l'eventuale proroga e l'eventuale rinnovo oltre i 12 mesi potranno avere una durata massima di 3 mesi.
- Operazioni di internalizzazione/esternalizzazione di attività con possibilità di inserimento nei 6 mesi successivi la conclusione di dette operazioni, nei limiti del 15% del personale mediamente interessato nelle relative attività. In tal caso l'eventuale proroga e l'eventuale rinnovo oltre i 12 mesi potranno avere una durata massima di 4 mesi.
- Al verificarsi di eventi imprevedibili e/o straordinari (a titolo esemplificativo calamità naturali, guerre, attentati, danni alle infrastrutture aeroportuali e/o disposizioni della Pubblica Autorità) che necessitano la disponibilità di personale incrementale per la garanzia della continuità del servizio, nel limite del 15% del personale mediamente utilizzato per l'attività con possibilità di inserimento fino al termine dell'evento scatenante.
- Assunzione di disabili e/o categorie protette di cui alla legge 68/99.
- Assunzione di giovani fino a 29 anni o di soggetti con più di 45 anni.
- Assunzione di personale beneficiario di ammortizzatori sociali.
- Assunzione di personale disoccupato da almeno 6 mesi e/o assunzione di soggetti inoccupati.
- Assunzione di personale di genere femminile di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno 6 mesi e/o residente in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20%.

* La causale sarà utilizzabile nei casi in cui non sia prevista l'applicazione della c.d. clausola sociale o congiuntamente alla stessa.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

I limiti quantitativi sopra riportati non si computano nella limitazione complessiva di cui ai commi seguenti.

In considerazione di quanto disposto all'art. 23, comma 1 del D.Lgs 81/15, in relazione ad una eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzo dell'istituto del contratto a termine, potrà essere assunto un numero di lavoratori, in termini di Full Time Equivalent (FTE), pari al 25% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'assunzione stessa.

Tale percentuale sarà calcolata come media mensile su base annua, con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi calcolati in Full Time Equivalent (FTE) ed in riferimento alla presenza regionale di ogni singola azienda. Tale modalità di calcolo viene attuata anche con riguardo alle assunzioni stagionali definite nel successivo paragrafo.

Tali limiti potranno essere superati, previa sottoscrizione di accordi a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per motivate esigenze tecnico, produttive ed organizzative.

Si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi, ivi inclusa l'ipotesi di start up di nuovi scali e nuove attività debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

Resta salvo quanto previsto all'art. 23 punto 2, lettera b del d. Lgs. 81/15.

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

Per quanto riguarda la disciplina dei diritti di precedenza si rimanda alle disposizioni dell'art. 24 del D. Lgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni

Si precisa inoltre, che il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato si estingue una volta decorsi 12 mesi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro.

Sono esclusi dal diritto di precedenza i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Si rinvia alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di altre esclusioni.

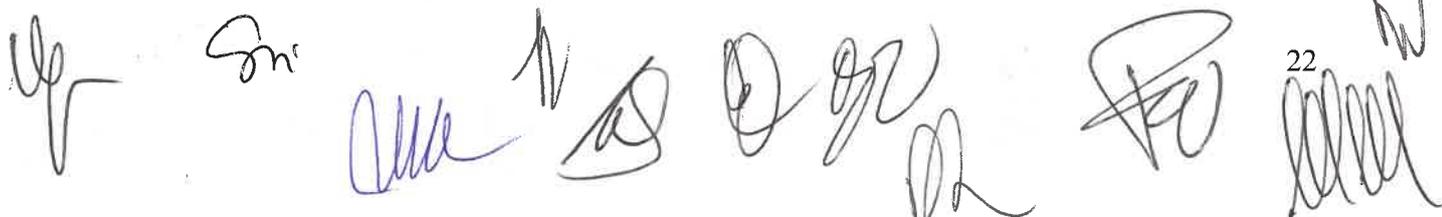
In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di 2 mesi tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio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

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

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

Inoltre, in riferimento a quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 81/15, le parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Le parti, nel confermare le particolari esigenze delle attività di handling caratterizzate da intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno e nelle more dell'adozione del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui al comma 2 art. 21 del DLgs 81/2015, stabiliscono quanto segue.



E' consentita l'apposizione di un termine ai contratti di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge, anche, per lo svolgimento delle attività di cui all'allegato "A" del D.Lgs 18/99, per la durata di 6 mesi nel periodo tra aprile ed ottobre e per la durata di 4 mesi nei restanti periodi dell'anno nei limiti quantitativi sotto riportati:

a) non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla Legge o dalla Contrattazione Collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine, per le imprese in cui non si faccia concomitante ricorso alla somministrazione a tempo determinato;

b) è soggetta al limite quantitativo del 20% medio mese del personale a tempo indeterminato complessivamente impiegato al 31 dicembre dell'anno precedente, espressa in Full Time Equivalent, per le imprese in cui si faccia concomitante ricorso alla somministrazione a tempo determinato con la medesima causale.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015 le parti convengono che i periodi di attività lavorativa prestati nell'ambito di contratti di lavoro a termine conclusi nei limiti di cui sopra, anche in caso di svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non saranno utili ai fini del computo del limite massimo di durata previsto da detta norma e dal presente CCNL e che, a tali contratti, non si applicano i limiti relativi a proroghe e rinnovi di cui all'art. 21 del d.lgs. 81/2015, e, quindi, non sarà neanche necessario rispettare gli intervalli temporali ivi previsti.

Fermo restando la natura stagionale delle attività di cui sopra, che le parti ribadiscono, con la presente clausola hanno inteso dare continuità all'operatività del settore nelle more dell'adozione del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui al comma 2 art. 21 del D.Lgs 81/2015.

Al di fuori delle ipotesi di cui sopra, il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 19 comma 2 del D.Lgs 81/2015, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 36 mesi fermo restando quanto previsto nei paragrafi successivi in caso di alternanza di contratti a termine e somministrazione; esso può essere modificato in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale. Resta intesa la possibilità di prorogare entro i limiti di legge, indipendentemente dal numero di rinnovi.

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

Quanto sopra vale anche nel caso di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Le parti, in applicazione delle facoltà lasciate alle medesime in sede di contrattazione collettiva dall'art 19 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 convengono che, in caso utilizzo di personale con contratto di somministrazione e contratto a termine ai sensi dell'art. 19 comma 1 del D.Lgs 81/2015 tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non si possa superare il periodo massimo complessivo di 40 mesi.

ART H8

Modalità applicative contratti di somministrazione lavoro

Nei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà preventivamente la RSU ove costituita o le RSA sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

Le comunicazioni per l'utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato avverranno nel rispetto dell'articolo 36 comma 3 D.Lgs. 81/2015.

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

ART H9 **Modalità applicative apprendistato**

Con riferimento a quanto definito all'art. 29 – Parte Generale vengono di seguito definite le modalità attuative ed il trattamento economico delle tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. 81/2015.

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

- l'assunzione con contratto di apprendistato, anche in somministrazione, sia Full Time che Part Time prevede l'obbligo della forma scritta. Tale requisito è richiesto anche per il periodo di prova, superato detto periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo;
- La durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro;
- Divieto di retribuzione a cottimo;
- L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale stabilito dal vigente CCNL, fermi restando i relativi iter di carriera;
- L'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

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

- In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo pari a 180 giorni. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente alla singola durata dei singoli intervalli.
- In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'Azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
- Fermo restando il periodo di comporta, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni (da calcolare anche come sommatoria di breve periodo), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi sarà cura del datore di lavoro comunicare per iscritto all'apprendista, prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.
- Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto dando preavviso di 15 giorni ai sensi di quanto disposto dall'art.

2118 c.c.. Qualora non sia data disdetta a norma di tale articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.
- In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
- Gli apprendisti potranno fruire, con le modalità in essere nelle singole Aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.
- La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Aziende, che occupano almeno 50 dipendenti, che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.
- Qualora l'Azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica e il livello inquadramentale maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal 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 del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

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

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

Formazione

Le Parti, definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel presente CCNL. La formazione

professionale non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato – Regioni del 21 Dicembre 2011) e potrà essere svolta anche on the job, e-learning o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. 81/2015.

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in Azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione dalla specifica capacità formativa dell'impresa.

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

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

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

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

Apprendistato di alta formazione e ricerca: si fa riferimento all'art. 45 D.Lgs. 81/2015 ed all'Accordo Interconfederale 18 maggio 2016 .

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: si rinvia a quanto statuito dalle singole Regioni in materia di formazione nonché all'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 ed all'Accordo Interconfederale 18 maggio 2016.

APPRENDISTATO AI LAVORATORI BENEFICIARI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE

Ai sensi dell'art. 47 co. 4 D.Lgs. n. 81/2015 ed ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. Nei confronti di tali lavoratori non opera il limite di età previsto dalle altre tipologie di apprendistato.

Le Aziende forniranno annualmente alla RSU ove costituita o alle RSA delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

ART H10

Lavoro straordinario, festivo e notturno

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'Art. H4 (orario di lavoro).

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

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

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

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati al successivo Art. H12.

E' considerato lavoro notturno il periodo di almeno sette ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le

cinque del mattino (art. 1, comma 2, lettera "d" D.Lgs. 66/2003). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20:00 e le ore 08:00.

Le percentuali di incremento per lavoro straordinario, notturno e festivo - omnicomprensive, come da Accordo del 11/7/2001, dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita ivi compreso il TFR fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale sono:

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

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

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

In relazione alle novazioni contenute nel presente articolo le parti si danno atto di aver determinato un'unica modalità di calcolo per le prestazioni previste agli artt. H6 - H10 - H12.

In particolare le parti definiscono che per la valorizzazione di tali istituti variabili ed incentivanti si farà riferimento, per lo stipendio minimo mensile, esclusivamente alla seguente tabella:

Livello	Importo (da tabella minimi retributivi 01/02/2016)
1S	1.542,48
1	1.399,66
2A	1.279,69
2B	1.199,71
3	1.114,02
4	1.005,47
5	948,34
6	891,21
7	799,81
8	719,83
9	571,29

Nota a verbale

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

ART H11

Riposo settimanale

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

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

ART H12

Giorni festivi

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o, in sostituzione, il giorno di riposo compensativo per i lavoratori turnisti;
- b) le festività previste dalle vigenti norme di legge. A decorrere dal 1° marzo 1989 per tutto il territorio nazionale la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) ha sostituito il giorno della Patrona dell'Aeronautica (10 dicembre) la cui festività viene pertanto soppressa.

Nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà praticato il seguente trattamento economico:

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

Le festività soppresse di cui alla Legge 20 marzo 1977, n. 54 e successive modifiche, nonché la giornata del 10 Dicembre, non daranno luogo ad alcun beneficio di natura retributiva e/o compensativa. In tal senso si considerano abrogate tutte le specifiche intese intervenute in materia di festività soppresse tra le parti interessate.

ART H13

Ferie

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

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

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

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

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

Le giornate festive di cui all'art. H12, (giorni festivi), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

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

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

Le parti convengono di favorire la negoziazione a livello locale, con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in merito all'istituto delle c.d. "Ferie Solidali".

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

ART H14 Retribuzione mensile

1. La retribuzione mensile è costituita da:

- a) stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
- b) indennità di contingenza.
- c) Ove non sia diversamente previsto, la retribuzione così stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2. Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

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

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

- minimo tabellare: si intendono le cifre contenute nella tabella di cui all'art. H14, (stipendi minimi);
- retribuzione tabellare: si intendono i minimi tabellari e l'indennità di contingenza con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione;
- retribuzione mensile di fatto è costituita dallo stipendio di fatto (minimo tabellare più aumenti periodici di anzianità più eventuali aumenti di merito o altre eccedenze sul minimo tabellare) e dalla contingenza.

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

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.

ART H15
Parte economica dal 1 Luglio 2017 al 30 Giugno 2026 e Stipendi minimi

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione Handlers del CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali riferiti al 4° livello parametrale:

- € 55,00 lordi a decorrere da Gennaio 2024;
- € 40,00 lordi a decorrere da Luglio 2025;
- € 45,00 lordi a decorrere da Giugno 2026.

Tali incrementi non hanno incidenza sugli istituti variabili ed incentivanti per i quali si farà riferimento a quanto definito all'art. H10 per tutta la vigenza dell'attuale parte economica.

Per compensare il mancato rinnovo della parte economica nel periodo di riferimento, le Aziende si impegnano ad erogare a tutti i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato alla firma del presente accordo - a condizione che il rapporto permanga sino alla data di erogazione - un importo economico una tantum pari a € 500 /00 lordi o, in alternativa, a scelta del lavoratore manifestata per iscritto all'azienda, un importo a titolo di welfare aziendale pari a € 650,00 lordi.

Ove il lavoratore opti per l'una tantum, l'importo sarà corrisposto nel mese di Dicembre 2023, ove opti invece per il welfare aziendale, l'importo di € 650,00 lordi potrà essere fruito nell'anno 2024.

Tali somme verranno riproporzionate rispetto al 1 dicembre 2023 in caso di assunzione a tempo indeterminato successiva al 1 Luglio 2017 (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).

Tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto non hanno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella Legge 29 luglio 1996 n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il TFR.

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

Le parti convengono che, fermo restando quanto previsto in termini di decorrenza e durata del presente CCNL, gli effetti economici del presente contratto sono da considerarsi a valere sino a tutto il 30 Giugno 2026.

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

Livelli	Parametri	Dal 1/07/2017	Dal 1/01/2024	Dal 1/07/2025	Dal 1/06/2026	Delta su 1/7/17
1S	270	1.668,28	1.752,65	1.814,02	1.883,05	214,77
1	245	1.513,81	1.590,37	1.646,05	1.708,70	194,89
2A	224	1.384,05	1.454,05	1.504,96	1.562,23	178,18
2B	210	1.297,55	1.363,17	1.410,90	1.464,60	167,05
3	195	1.204,87	1.265,80	1.310,12	1.359,98	155,11
4	176	1.087,47	1.142,47	1.182,47	1.227,47	140,00
5	166	1.025,68	1.077,56	1.115,28	1.157,73	132,05
6	156	963,89	1.012,64	1.048,10	1.087,98	124,09
7	140	865,03	908,78	940,60	976,39	111,36
8	126	778,53	817,90	846,54	878,76	100,23
9	100	617,88	649,13	671,86	697,43	79,55

ART H16
Indennità di contingenza

- Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed agli Accordi Interconfederali stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali.
- Nella tabella che segue sono riportati gli importi mensili in vigore.

TABELLA CONTINGENZA

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 H17
EDR

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

Per il personale a tempo parziale gli importi della tabella verranno riproporzionati in relazione all'effettivo orario di lavoro.

LIVELLO	dal 1/01/2017
1s	33,85
1	31,46
2a	29,45
2b	28,11
3	26,67
4	24,85
5	23,90
6	22,94
7	21,41
8	20,07
9	17,57

ART H18
Aumenti periodici di anzianità

1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.
 2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
 3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.
- Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6 del CCNL 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli

aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

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

MISURE MENSILI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

LIVELLO	Valore in Euro
1s	37,29
1	34,45
2a	32,18
2b	30,47
3	29,33
4	27,42
5	26,65
6	25,31
7	24,22
8	22,67
9	

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

5. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

6. Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, al compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

ART H19
Indennità giornaliera

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di € 2,38 giornaliera.

Limitatamente al personale le cui prestazioni non sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) e per il quale non trova applicazione quanto previsto al successivo Art. H 20, (indennità di turno) la misura giornaliera di cui al precedente comma viene stabilita in € 3,62.

L'indennità giornaliera di cui sopra sarà incrementata nelle misure di cui alla seguente tabella e sarà

riconosciuta anche in ipotesi di godimento di ferie:

- Dal 1 Gennaio 2024 - € 0,93 per il personale turnista ed € 0,83 per il personale non turnista;
- Dal 1 Luglio 2025 - € 0,93 per il personale turnista ed € 0,83 per il personale non turnista;
- Dal 1 Giugno 2026 - € 0,93 per il personale turnista ed € 0,83 per il personale non turnista;

Tale indennità ha natura omnicomprensiva comprendendo i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, anche ai sensi del D.lgs 81/08. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

NOTA A VERBALE

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

ART H20

Indennità di turno

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24) che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta una indennità di € 0,26 per ciascuna giornata di presenza

ART H21

Indennità di campo

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

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

ART H22

Indennità maneggio denaro

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

ART H23

Calcolo della quota giornaliera ed oraria

Per calcolare la quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'Art. H14 (Retribuzione Mensile) viene divisa per 25.

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

ART H24

Tredicesima mensilità

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

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

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

ART H25

Quattordicesima mensilità

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

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

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

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

ART H26

Missioni e trasferte

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

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

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

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

Se il viaggio avviene in aereo al personale spetta, in sostituzione delle indennità di trasferta, un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata

2. Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

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

ART H27

Trasferimenti

Ai lavoratori trasferiti di sede l'Azienda corrisponderà:

- il rimborso delle spese di trasporto anche per i membri della famiglia;
- il rimborso delle spese di trasporto dei mobili e delle masserizie;
- una indennità ragguagliata a 10 quote giornaliere della retribuzione mensile di fatto per il lavoratore e a 5 quote della medesima retribuzione per ciascun membro della famiglia.

ART H28

Mobilità orizzontale nell'ambito della stessa unità produttiva

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

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

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

L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti

effettuati fra aree diverse di settori operativi.

ART H29

Assenze e trattamento di malattia

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.
2. Il lavoratore è tenuto ad inviare il numero di protocollo del relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della sua eventuale prosecuzione.
3. In caso di inosservanza di quanto previsto in ciascuno dei precedenti punti l'assenza si considera ingiustificata.
4. L'Azienda ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Il lavoratore che –per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi– non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

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

6. In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi.
7. Dal trattamento economico di malattia viene detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.
8. Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che l'hanno determinata, anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove l'Azienda non proceda al licenziamento ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

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

Al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei casi di lavoratori affetti da patologie

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

ART H30

Assicurazione infortuni

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

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

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

ART H31

Infortunio sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

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

L'azienda si impegna a corrispondere l'eventuale conguaglio conto azienda spettante al lavoratore, previa presentazione dei prospetti di liquidazione predisposti ed inviati a quest'ultimo dall'INAIL.

ART H32

Aspettativa

Su richiesta del lavoratore, a giudizio dell'Azienda può essere concesso un periodo di aspettativa.

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

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

ART H33

Disciplina di Tutela della maternità e della paternità

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

ART H 34

Preavviso di licenziamento e dimissioni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra, osservando i termini di cui al punto successivo.
2. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Società, i termini di preavviso devono essere di:
 - 20 giorni 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;
 - 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.
3. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2 sono ridotti alla metà.
4. Il preavviso non sarà osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.
6. Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.
Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
7. Durante lo svolgimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento la Società concede al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.
La distribuzione e la durata dei permessi sono determinate dalla Società, tenendo conto delle esigenze del dipendente e di quelle del servizio.
8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto, nelle forme previste dalla normativa vigente.
- 9.
10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto.
11. In caso di morte del dipendente agli aventi diritto a norma dell'art. 2122 Codice Civile compete l'indennità di mancato preavviso di cui al precedente punto 6.

ART H35

Doveri del Dipendente

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

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

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

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

- 1) deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'Azienda;
- 2) deve rifiutare quanto gli venisse offerto, anche a titolo gratuito, da chiunque non abbia alcun potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo;
- 3) deve rifiutare elargizioni in denaro da parte di chiunque;
- 4) deve immediatamente segnalare al proprio Responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
- 5) per l'esecuzione dei servizi e per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, come pure nella fornitura e consegna di beni e servizi deve seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dal Datore di lavoro e/o dalle Autorità competenti;
- 6) nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;
- 7) non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- 8) deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto e nell'utilizzo degli stessi deve, rispettare le normative di legge, i regolamenti e le disposizioni di servizio Aziendali;
- 9) è tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali curandone la custodia e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'Azienda mette a disposizione;
- 10) è tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico ai sensi della D.Lgs 231/01;
- 11) è tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- 12) deve svolgere con diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le disposizioni aziendali e le istruzioni impartite dai superiori;
- 13) deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate;
- 14) non deve trarre profitto da terzi in qualunque modo, con o senza danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli e non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- 15) non deve essere presente nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda, ovvero salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- 16) fermo e salvo il diritto di opinione non deve divulgare, con qualsiasi mezzo, immagini, video e giudizi lesivi dell'immagine aziendale;
- 17) fermo quanto stabilito nei regolamenti aziendali e/o codici etici adottati deve informare il responsabile individuato dall'azienda qualora riceva regali o omaggi (di qualsiasi genere e in qualsiasi forma (sconti, vantaggi, per se e/o propri familiari ecc.), da parte di terzi (fornitori, clienti, consulenti, ecc.) in relazione alla propria attività;

- 18) deve partecipare attivamente ai corsi di aggiornamento e formazione stabiliti dall'Azienda, ivi inclusi i corsi di riqualificazione professionale destinati a personale percettore di ammortizzatori sociali.
- 19) deve osservare quanto previsto dall'art. 20 D. Lgs. 81/2008 "Obblighi del lavoratore" in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ivi compreso pertanto l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche obbligatorie) e tutte le vigenti normative di legge in materia .
- 20) deve preservare il patrimonio aziendale costituito da beni materiali e immateriali , utilizzando gli stessi con responsabilità, cura, diligenza ed esclusivamente per finalità di servizio;
- 21) deve attenersi alle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione elettronica/informatica;
- 22) é tenuto a non utilizzare per motivi personali strumenti elettronici quali telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc. nello svolgimento delle proprie mansioni.
- 23) non deve essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti durante l'attività lavorativa o farne uso prima dell'inizio dell'attività lavorativa in modo da poter causare potenziale pregiudizio allo svolgimento dell'attività stessa;
- 24) é tenuto ad attivarsi tempestivamente e personalmente per ottenere o mantenere il rinnovo di autorizzazioni, certificazioni, abilitazioni, patenti ecc., necessarie per lo svolgimento delle mansioni a cui è adibito ivi compreso il permesso di accesso alle aeree aeroportuali dove svolge le attività dando tempestiva notizia all'azienda dello stato delle relative pratiche.
- 25) deve mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti dei colleghi, dei superiori, dei passeggeri e, in generale, dei terzi presenti;
- 26) deve ricevere le comunicazioni dell'Azienda, dandone riscontro con firma per ricevuta.

ART H36 Provvedimenti disciplinari

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di Comportamento", richiamate dall'art. 36 Parte Generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. H35 Parte Specifica del presente Contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
b) richiamo scritto;
c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

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

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

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

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

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.
4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a, b, c.
5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate ai punti d, e, f, g, h, i, j. Tra le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione sono quelle esemplificate ai punti k, l, m, n, o, p.
6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti dell'applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:
 - a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
 - b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
 - c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
 - d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
 - e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
 - f) utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;
 - g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;
 - h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;
 - i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
 - j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art.5 Statuto dei Lavoratori;
 - k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
 - l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
 - m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
 - n) assenza ingiustificata;
 - o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
 - p) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;

7. Licenziamento

7.1.- Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso.

In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) grave diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;
- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti;
- h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;
- i) insubordinazione verso i superiori;
- l) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda per comprovata negligenza;

7.2.- Licenziamento senza preavviso

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

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

8. Procedure

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

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

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

Art. H37

Previdenza complementare

In coerenza con quanto definito nella Parte Generale sul tema, l'adesione al Fondo Prevaer comporterà una contribuzione mensile del 2% per 12 mensilità annue a carico dell'Azienda ed una contribuzione mensile dell'1% per dodici mensilità annue a carico del lavoratore che aderisce al Fondo, calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

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

A far data dal 1 Gennaio 2025 la suddetta contribuzione mensile a carico dell'azienda sarà pari al 2,5% per 12 mensilità.

Art. H38

Assistenza Sanitaria Integrativa

A decorrere dal 1 Gennaio 2025, fermo restando quanto previsto all'Art. 39 Parte Generale del 30 Maggio 2019, verranno attivate da parte datoriale forme di sanità integrativa – individuate a cura dell'azienda - con contribuzione a carico della stessa per ogni singolo dipendente a tempo indeterminato che non potrà essere inferiore a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro l'una).

ART H39

Applicazione Clausola sociale

Con riferimento all'art. 25 Parte Generale (Clausola Sociale), qui integralmente richiamato, ed alla luce della comune esperienza maturata nella gestione dei processi ivi contemplati di “[...]trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D. Lgs. 18/99”, le parti intendono dettagliarne i meccanismi applicativi nello specifico settore dell'handling allo scopo di garantirne uniformità ed efficacia nella regolazione delle reciproche prerogative, giusto il perseguimento dell'obiettivo di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali e comunque un elevato standard qualitativo e di sicurezza dei servizi a terra, come pure al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori. Quanto sopra ferma restando la piena operatività della c.d. Clausola Sociale così come definita nel sopra richiamato art. 25 Parte Generale del CCNL sottoscritta in data 30 maggio 2019, che ha vincolato tutte le Associazioni Datoriali firmatarie alla puntuale attuazione di tale fondamentale strumento di tutela occupazionale, sia per i passaggi di attività interni al medesimo comparto, che per quelli riguardanti aziende appartenenti a differenti comparti, regolati da differenti parti specifiche del presente CCNL.

Il combinato disposto dell'articolato contrattuale relativo alla Clausola Sociale contenuto nella Parte Generale e nella Parte Specifica ed ai Protocolli Applicativi di livello locale, rappresentano un insieme di norme atte a tutelare i livelli occupazionali nel caso di trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D. Lgs. 18/99, ed al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza che producono dumping tra gli stessi operatori.

Conseguentemente, fatti salvi eventuali Protocolli Applicativi, sottoscritti dalle parti stipulanti il presente CCNL, in sede locale /aziendale, le parti condividono di adottare la seguente procedura, vincolante nel caso di trasferimento di attività previste dagli allegati A e B del D.Lgs 18/99 da un operatore ad un altro nella fattispecie prevista dall'art 25 Parte Generale. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, le parti stipulanti si impegnano alla definizione di protocolli di sito, ove non esistenti, per la puntuale articolazione di criteri operativi, di dimensionamento e relativa condivisione anche nei confronti di soggetti non appartenenti alla parte specifica che però svolgano attività appartenenti agli allegati A e B del D.Lgs. 18/99. Quanto sopra anche al fine di evitare l'attivazione di interventi strutturali di gestione degli esuberanti.

In ogni caso la clausola sociale va applicata anche laddove in sede locale, e di sito, non si siano determinati protocolli e/o regolamenti applicativi.

Le Parti, in tale sede, promuoveranno - sotto il coordinamento ENAC - possibili misure di deterrenza per la piena esigibilità dell'istituto in esame.

Ogni trasferimento delle attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del D.Lgs. 18/99, salva l'ipotesi di cessione d'azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, comporta, al termine della procedura e salvo diverse intese tra cedente e cessionario, il passaggio del personale - individuato nel numero e nei profili professionali d'intesa tra i soggetti interessati - dal precedente operatore del servizio stesso all'operatore subentrante in ragione della quota e del tipo di traffico acquisito da quest'ultimo e delle eventuali intese a livello locale individuate sotto il coordinamento dell'ENAC e con il supporto del Gestore Aeroportuale.

Salvo diversi accordi tra le due parti, si applicheranno, su ogni scalo, specifiche tabelle per tipologia di volato, redatte tenuto conto della tipicità organizzativa esistente nello scalo, del rapporto fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, delle specifiche qualifiche, nonché delle connesse flessibilità operative. Le parti convengono che il cessante potrà aggiungere alle quote definite i seguenti profili professionali da individuarsi tra i lavoratori con livello 2A, 2B e staff. L'Enac, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di monitorare le modalità di applicazione del precedente comma come pure il rispetto dei tempi previsti dalla procedura come di seguito definiti. Tale ruolo si inquadra nei compiti demandati dal Decreto Legislativo 9 maggio 2005, n. 96 "sull'applicazione delle misure di protezione sociale previste dalla normativa vigente, privilegiando il reimpiego del personale in attività analoghe che richiedono il possesso di particolari requisiti di sicurezza da parte del personale addetto". Quanto sopra anche in attuazione di quanto disposto all'Art. 706 del Codice della Navigazione nonché dalle disposizioni definite all'Art. 14 del D.Lgs. 18/99. Quanto sopra anche nei confronti di operatori aderenti a comparti contrattuali diversi.

Almeno 30 giorni prima del trasferimento delle attività, l'operatore subentrante dovrà darne formale comunicazione all'handler interessato dall'acquisizione del servizio di assistenza. A tal proposito, gli operatori si assumono l'onere di inserire tale termine nei relativi accordi/contratti commerciali con le compagnie aeree.

Almeno 25 gg. prima della data del trasferimento, la e/o le Aziende interessate comunicherà e/o comunicheranno alla RSU ove costituita o alle RSA delle OO.SS. stipulanti il CCNL di cui all'art.13 D.Lgs. 18/99, nonché alle relative strutture Regionali/Territoriali, la volontà di attivare la procedura per l'applicazione della clausola sociale qui definita.

Entro i successivi 7 gg. le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le Aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale. La procedura dovrà concludersi entro 20 gg. dalla richiesta di incontro di cui sopra e comunque non oltre 3 giorni prima della data dell'effettivo passaggio di attività.

Per quanto concerne l'identificazione nominativa del personale le Aziende, nelle more di un eventuale intervento regolatorio o normativo dovranno procedere, nel rispetto delle intese tra le stesse intervenute e dei requisiti professionali convenuti, alla suddivisione del personale interessato in forza all'operatore del servizio in 3 fasce di età (calcolata alla data del previsto trasferimento di attività così come comunicata all'atto di apertura della procedura di consultazione sindacale) secondo l'articolazione che segue:

1 fascia: fino a 35 anni compiuti

2 fascia: da 35 anni e un giorno sino a 50 anni compiuti

3 fascia: da 50 anni e un giorno.

Successivamente, all'interno di ciascuna fascia d'età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell'anzianità convenzionale riconosciuta da ciascun lavoratore alle dipendenze dell'operatore del servizio, iniziando dalla fascia maggiormente popolata.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al soggetto subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l'ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungere le quote stabilite.

Qualora, all'interno della stessa fascia di età ci fossero dipendenti con la stessa anzianità di servizio si procederà, nel caso si stiano individuando lavoratori con minore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica minore, mentre, nel caso si stiano individuando lavoratori con maggiore anzianità di servizio, alla inclusione del dipendente con età anagrafica maggiore.

Per fini di massima certezza, le liste nominative saranno redatte tenendo conto della anzianità aziendale convenzionale riconosciuta presso l'azienda cessante.

In particolare, ai lavoratori interessati al passaggio, verrà attribuita un'anzianità convenzionale che sarà indicata nella lettera di assunzione così come comunicata dall'impresa cedente il servizio e così come visionata nella procedura di consultazione sindacale di cui sopra, da valere con specifico riguardo per la determinazione dei criteri di scelta di eventuali future procedure di clausola sociale e Legge 223/91, nonché ai fini della applicabilità del regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo.

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

Resta inteso che le assunzioni effettuate in applicazione della clausola sociale qui disciplinata, pur realizzandosi tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto come previsto dall'art. 25 Parte Generale del presente CCNL, per esplicita volontà delle parti sono escluse dall'applicazione dell'art. 1 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione della L. 10 dicembre 2014/183 – "Job Act" coloro i quali sono stati assunti nell'azienda cessante con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anteriormente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto legislativo.

Per i lavoratori assunti nell'azienda di provenienza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente all' entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, troverà applicazione il citato art. 1 con il regime delle tutele crescenti tenendo a tal fine conto dell'effettiva anzianità riconosciuta nell'azienda cessante, risultante al momento della nuova assunzione.

Resta parimenti inteso che, le suddette assunzioni, determinandosi con l'applicazione della clausola sociale un obbligo contrattuale ad assumere a tutela dell'occupazione, per la natura stessa della clausola sociale e per volontà delle parti, non costituiscono violazione dei diritti di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/15. Analogamente, le suddette assunzioni non sono computabili nella determinazione dell'eventuale superamento dei limiti di legge e/o dallo stesso presente CCNL previsti per tutti i casi di assunzione a tempo determinato, laddove esistenti.

Fatto salvo il principio di reciprocità, operante anche quando il trasferimento di attività avvenga tra aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente CCNL, il passaggio delle risorse individuate avverrà senza dar corso al periodo di prova e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, e con l'applicazione dei trattamenti normo – retributivi della Parte specifica dell'azienda subentrante. Al fine di evitare l'insorgere di elementi distorsivi della libera concorrenza tra cedente e subentrante le parti, in sede aziendale/territoriale, potranno definire modalità applicative ed eventuali armonizzazioni dei trattamenti economico, salariali e normativi rispetto alle condizioni preesistenti.

ART H40 **Disciplina dei Diritti sindacali**

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

Per quanto riguarda l'ambito e l'iniziativa per la costituzione, si fa riferimento alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1, del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

La RSU sostituisce ad ogni possibile effetto la RSA.

Per l'elezione della RSU e per qualsivoglia tematica ad essa collegata si fa esclusivo riferimento agli Accordi interconfederali vigenti

Sono fatte salve eventuali pattuizioni in materia di RSU negoziate a livello aziendale.

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

AGIBILITÀ SINDACALI

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

Le Parti, in ossequio al punto 4) Parte seconda, Sezione seconda del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 L.300/70.

I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico aziendali.

2) Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive Aziende e con le modalità in esse previste.

3) Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive Aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di Categoria.

4) Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/70 e successive modifiche.

5) I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

6) Per quanto riguarda le agibilità degli RLS si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 12 Parte Generale.

DISPOSIZIONI FINALI

Clausola di Salvaguardia

Le parti condividono l'importanza che la piena centralità del presente C.C.N.L. quale elemento regolatore nel settore dell'handling, richiamata anche dall'art. 13 del D.Lgs. n. 18/1999, debba essere sostenuta da un processo di continuo aggiornamento competitivo del presente strumento contrattuale anche per evitare che si introducano nel comparto elementi di distonia concorrenziale attraverso l'introduzione di clausole più favorevoli inserite in altri modelli negoziali.

In ragione di quanto sopra le parti condividono che laddove le OO.SS. firmatarie e stipulanti del presente accordo concedano, nella negoziazione di C.C.N.L. di categoria, condizioni di miglior favore ad altri soggetti contrattuali nell'ambito del settore aeroportuale, le stesse condizioni saranno oggetto di automatico recepimento nel presente testo con conseguente applicabilità.

Clausola di esigibilità

Le parti condividono il fatto che l'equilibrio generale del presente C.C.N.L. risiede, come sottolineato dalla seguente clausola di inscindibilità, della possibilità di rendere materia viva il complesso normativo-economico che lo costituisce.

Questo implica che appare necessario garantire che, in particolare le clausole di flessibilità presenti nel corpo normativo, trovino piena esigibilità, costituendo il momento di confronto aziendale non come ostacolo ma come facilitazione in tal senso.

Ove esperiti quindi i momenti di esame a livello locale non si evidenzino una reale esigibilità delle clausole contenute nel presente C.C.N.L., verrà attivato, ad istanza di una delle parti, un tavolo urgente a livello nazionale che dovrà trovare soluzioni concrete entro 10 giorni dalla sua instaurazione.

Clausola di inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento collettivo non cumulabile né in tutto né in parte con alcun altro trattamento collettivo.

Contributi Sindacali

A far data dal 1 Gennaio 2024, le imprese provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL nella misura dell'1% della paga base e contingenza contrattualmente applicata e per 14 mensilità, in forza della delega rilasciata dal lavoratore; l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'impresa dovrà attenersi saranno comunicate dalle rispettive Federazioni firmatarie il presente CCNL. In ottemperanza a quanto definito nel c.d. GDPR, in caso di disdetta da parte del lavoratore – lo stesso – dovrà darne comunicazione anche alla organizzazione sindacale interessata.

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

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

Decorrenza e durata

Nell'ottica di dotare il settore di uno strumento contrattuale che, oltre a dare chiarezza all'intero comparto, fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le parti condividono che, il presente CCNL, produca effetti sino al 31 Dicembre 2025, per la Parte normativa.

Il presente C.C.N.L. si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non ne dia disdetta all'altra, nel rispetto della procedura prevista dal presente contratto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente contratto collettivo. A tal fine le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare il contratto stesso.

Norma Transitoria

Le parti, in relazione alla corresponsione dell'importo Una Tantum, così come definito all'art. H15, concordano che l'erogazione debba riguardare anche il personale a tempo indeterminato, che dalla data odierna al 31 Dicembre 2023 dovesse transitare per effetto di clausola sociale o trasferimento di ramo d'azienda in diversa entità societaria.

Tale quota sarà riproporzionata tra società cedente e società acquirente, ferme restando e confermate tutte le altre clausole richiamate nell'articolo H15.

Nota a verbale Fondo Prevaer

Le parti concordano sulla possibilità per i figli dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, di aderire al Fondo Prevaer, fermo restando che tutti i relativi costi rimangano a totale carico del lavoratore stesso.

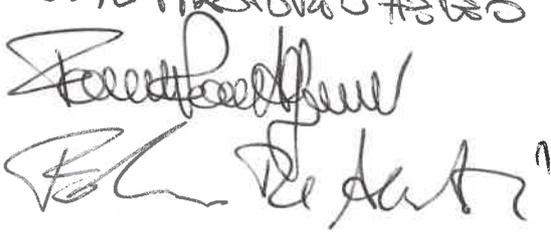
In caso di passaggio per clausola sociale la società subentrante garantirà la continuità contributiva al Fondo Prevaer del lavoratore interessato.

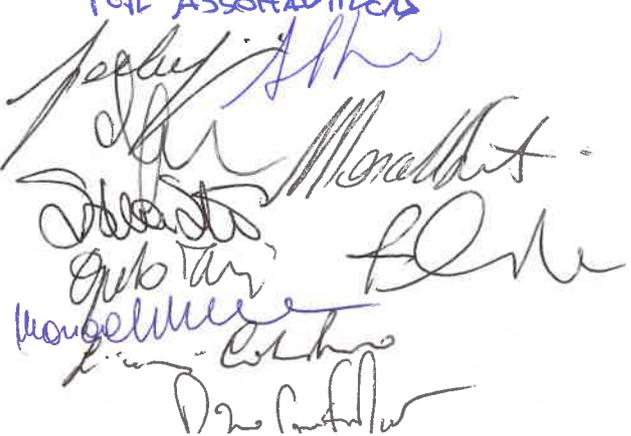
Nota a Verbale

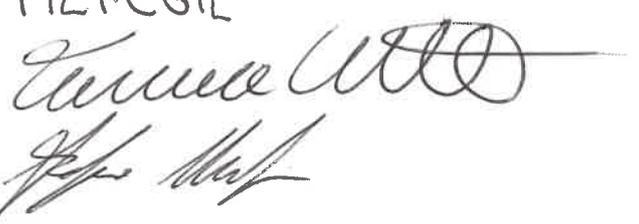
Le parti con le definizioni organiche di cui al presente testo, ritengono conclusa la negoziazione riguardante la parte specifica Handlers del CCNL.

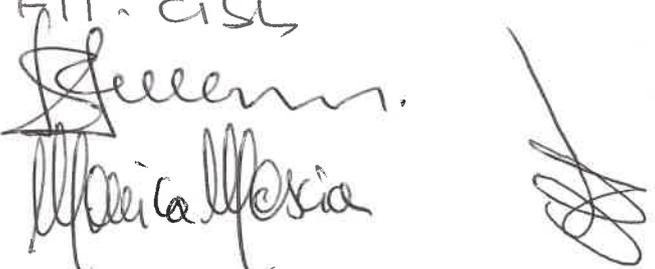
Quanto sopra fermo restando il completamento dell'iter formale per la sottoscrizione che avverrà a valle della ratifica da parte del Consiglio Direttivo Assohandlers, della successiva consultazione dei lavoratori.

Le parti recepiscono le "Disposizioni Finali" di cui al Capo XI del CCNL 08 Luglio 2010, richiamandone integralmente i contenuti, salvo le diverse decorrenze e durate stabilite nel presente CCNL.

ULTRASPORTI ASSOCIATI


PER ASSOHANDLERS


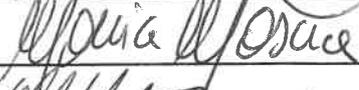
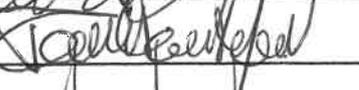
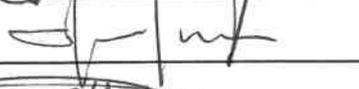
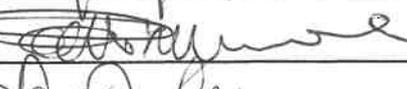
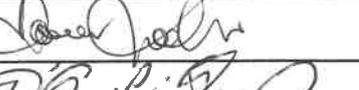
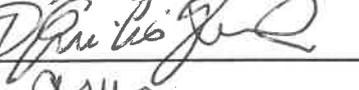
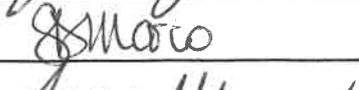
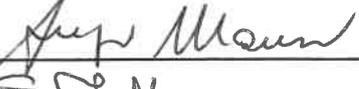
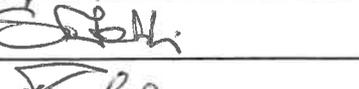
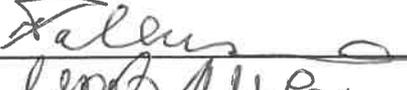
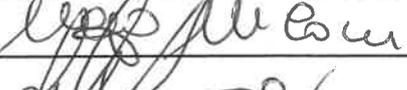
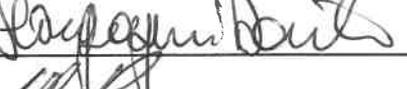
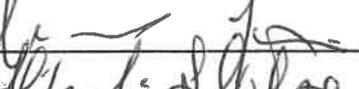
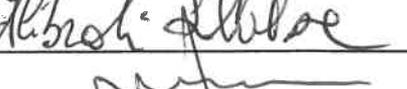
FILT. CGIL


FILT. CISL


ULTRASPORTI


TRATTATIVA CCNL SEZIONE HANDLERS

INCONTRO DEL 25 OTTOBRE 2023

NOMINATIVO	OOSS	FIRMA
FABRIZIO CUSCITO	FILT - CGIL	
MONICA MASCIA	FIT CISL	
IVAN VIGLIETTI	UIL TRASPORTI	
FRANCESCO ALFONSI	UGL TRASPORTO AEREO	
GIANNI GUERCI	FILT CGIL	
MASSIMO CELLETTI	FILT CGIL	
DOMENICO LOMBARDI	FILT CGIL	
GIANLUCA D'EMILIO	FILT CGIL	
SARA DI MARCO	FILT CGIL	
LUIGI MANSI	FIT CISL	
STEFANIA FABBRI	FIT CISL	
MICHELE PALENZONA	FIT CISL	
UGO MILONE	FIT CISL	
SIMONE DE CESARE	UIL TRASPORTI	
DANILO MARGOGNONI	UIL TRASPORTI	
MARCO PETRONI	UIL TRASPORTI	
STEFANO MARINELLI	UIL TRASPORTI	
MATTEO MARTINI	UIL TRASPORTI	
WILLIAM ZONCA	UIL TRASPORTI	
GIOVANNI MARINO	UIL TRASPORTI	
SALVATORE ALIBRANDI	UIL TRASPORTI	
ANTONIO ORANGES	UIL TRASPORTI	
MAURO CARLETTI	UIL TRASPORTI	
GIOVANNA MENIN	UIL TRASPORTI	
MASSIMO RAGONA	UIL TRASPORTI	
FRANCESCO ALFONSI	UGL TA	