CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL TRASPORTO AEREO

PARTE SPECIFICA GESTORI AEROPORTUALI

In data 17 gennaio 2020

Tra

ASSAEROPORTI

E

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

Assistite dalle strutture regionali/territoriali e dalle RSA/RSU

E' stata sottoscritta la presente sezione specifica Gestori aeroportuali

PARTE SPECIFICA
(SEZIONE GESTORI)

CAPOVII GESTORI

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

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

PARTE SPECIFICA (SEZIONI 1 GESTORI)
CAPO VII GESTORI

ART. G1
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMIO DI RISULTATO

Il secondo livello di contrattazione Aziendale è alternativo al livello di contrattazione territoriale.
I contenuti economici saranno definiti al livello aziendale con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa e dovranno altresì avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo/fiscale previsto dalla legge.
La contrattazione di secondo livello avverrà nel rispetto dei cicli negoziali non sovrapponendosi con le trattative per il rinnovo del CCNL, non potrà quindi effettuarsi nell'anno solare in cui è previsto il rinnovo del contratto nazionale, e dovrà riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale secondo il principio *ne bis in idem.*
Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle RSU ovvero dalle RSA e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'Azienda e contestualmente all'Associazione Industriale Territoriale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo; l'Azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.
La relativa contrattazione dovrà svolgersi con le RSA o RSU presenti in azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le strutture territoriali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.
Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre

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

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

Il Premio di Risultato (PDR)

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

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

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

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

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

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

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

Linee Guida del PDR

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

A tal fine, le Parti convengono che:

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

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

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

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

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

Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

Nelle aziende prive di qualsiasi contrattazione di secondo livello e che non versino in situazioni di difficoltà economico-produttiva, nelle quali non siano stati definiti accordi aziendali relativi al PDR ed i cui dipendenti non percepiscano nessun altro trattamento economico/normativo individuale o collettivo, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL si darà luogo, all'erogazione di un importo a titolo di EGR pari ad euro 120.
Detto importo sarà erogato nel secondo semestre di ciascun anno e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti.

ART G2

DISCIPLINA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo per maternità) verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS, per garantire il 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per i lavoratori e per le lavoratrici iscritte al Prevaer.
Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le aziende riconosceranno un periodo di congedo di paternità obbligatoria al padre lavoratore nella misura e con la modalità stabilite dalla legge tempo per tempo vigente.

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dagli artt. 32 e ss., D.Lgs. n. 151/2001.
Fatti salvi specifici accordi in sede locale, in relazione alle esigenze di programmazione operativa i congedi parentali giornalieri dovranno essere richiesti almeno 12 giorni prima della fruizione del congedo medesimo, salvi casi di oggettiva impossibilità.
Per quanto riguarda la possibilità di fruizione di congedi parentali ad ore prevista dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in considerazione dei riflessi dell'istituto sull'operatività aziendale, si rinvia alla contrattazione di II^ livello ovvero, ove assente, alla normativa in vigore, la definizione dei criteri di calcolo della base oraria, l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa e le modalità di fruizione del congedo stesso.
In assenza di specifiche previsioni da parte della contrattazione aziendale circa le modalità di fruizione dei congedi parentali ad ore, e fermi i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori possono assentarsi dal lavoro per congedi parentali, si applicano le seguenti disposizioni:

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

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

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

ART G2 bis
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

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

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

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

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

ART G3
DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu)

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

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

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

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

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

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

Agibilità Sindacali

1) I componenti delle RSU/RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300/70.
Le Parti, in ossequio, alla Parte seconda, Sezione seconda punto 4) del T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale del 10 gennaio 2014 garantiranno idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite; dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 L.300/70.
I permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico aziendali.
2) Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti vengono riconosciuti i permessi retribuiti in essere nelle rispettive Aziende e con le modalità in esse previste e sulla base dell'allegato n. 5) della sezione Gestori del presente CCNL.
3) Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle rispettive Aziende ed alle Associazioni territoriali, nonché all'Associazione di Categoria.
4) Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge n. 300/70 e successive modifiche.
5) I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.
6) Per quanto riguarda le agibilità degli RLS si fa riferimento a quanto concordato nell'art. 12 (Tutela della salute e della sicurezza del lavoro) Parte Generale.

ART G4
APPLICAZIONE CLAUSOLA SOCIALE

Il processo di liberalizzazione in atto nel mercato dei servizi aeroportuali ha necessità di essere regolato e governato. La liberalizzazione responsabile deve essere presupposto per opportunità di sviluppo del sistema attraverso l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi.

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

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

Almeno 25 gg. prima della data del trasferimento, le Aziende interessate comunicheranno alla RSU ove costituita o alle RSA delle OO.SS. stipulanti il CCNL del Trasporto Aereo di cui all'art.13 DLgs. 18/99, nonché alle relative strutture Regionali/Territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente il personale.

Entro i successivi 7 gg. le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le Aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale. La procedura dovrà concludersi entro 20 gg. dalla richiesta di incontro di cui sopra.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. G 4BIS
APPALTI

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

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

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

ART G5
PERIODO DI PROVA

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

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

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
L'infortunio sul lavoro sospende il periodo di prova fino alla dichiarata guarigione clinica dell'INAIL.
La malattia o l'infortunio non sul lavoro sospendono il periodo di prova per la durata massima di due mesi.
Superati i predetti limiti di tempo, senza che il lavoratore si sia presentato per la prosecuzione del lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto ad ogni effetto.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità.
Qualora il recesso avvenga per dimissioni, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato. Ove, invece, il recesso avvenga per licenziamento, escluso il caso di risoluzione per giusta causa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso, a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.
La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato.
Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore a tempo indeterminato si considera assunto con anzianità decorrente dalla data di inizio del servizio in prova.

Art. G6
INQUADRAMENTO

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

Le Parti, quindi, condividono la necessità di istituire la Commissione Inquadramento allo scopo di definire entro il 31.12.2020 le figure professionali non ancora presenti nel sistema d'inquadramento.
La stessa Commissione procederà a una analisi complessiva delle figure professionali e dei relativi tempi di attestazione.

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

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

1. Tutto il personale viene inquadrato nei livelli sotto indicati:
   livello 1S
   livello 1
   livello 2A
   livello 2B
   livello 3
   livello 4
   livello 5
   livello 6
   livello 7
   livello 8
   livello 9

2. - I livelli sono definiti dalle declaratorie -di seguito riportate al successivo punto 4. -intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di ciascun livello.
Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5 in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata.

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

4. - Declaratorie ed esemplificazioni:

Livello 1 S
Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che -svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, acquisite anche a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, ampia facoltà di iniziativa, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione delle direttive aziendali -effettuano attività di altissima specializzazione e/o sono preposti a importanti e complesse unità organizzative o servizi. svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe in ordine al conseguimento di essenziali obiettivi aziendali.

Livello 1
Vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per assicurare il buon andamento di servizi o aree aziendali di

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

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

Livello 2A

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

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

Livello 2B

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

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

(3)- Analista-programmatore sistemi informativi
- Capo nucleo magazzini
- Capo sezione registrazione dati centro elettronico
- Capo turno operativo centro elettronico/ centrale tecnologica

(3)- Adt. analisi/programmazione sistemi
- Responsabile in turno aree operative
- Responsabile in turno aree gestionali

(3)- Programmatore di produzione

Livello 3

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:
(4) -Adt. programmazione/acquisti
(4) -Adt. gestione/controllo sistemi informativi
(4) -Adt. tariffe
(4) -Adt. relazioni clientela
(4) -Istruttore/formatore
(4) -Adt. Ufficio tecnico e controllo
(4) -Adt. attività amministrative/finanziarie
(4) -Adt. attività di gestione
(4) -Adt. attività di analisi e/o elaborazione
(4) -Adt. attività di produzione
(5) -Programmatore o sistemista informatico

Appartengono inoltre a questo livello:

- gli Addetti di Scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti pax di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, riprotezioni, lost and found bagagli, centraggio aa/mm, assistenza aa/mm (rampa).
  L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.
  L'attribuzione del livello 3 avverrà previo accertamento dell'idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. di Scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente -acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5. - e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;
- gli Addetti Merci e Posta che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 4° livello abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: accettazione merci e posta, emissione lettere di vettura, prenotazioni e informazioni operative e tariffarie, approntamento documentazione per l'imbarco delle merci e della posta, consegna delle merci in arrivo, evasione reclami, ricerche per disservizi.
  L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.
  L'attribuzione del livello 3 avverrà previo accertamento della idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di Adt. Merci e Posta, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente -acquisito secondo quanto previsto alla nota (8) del successivo punto 5. -e che siano in possesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere;

<u>Nota a Verbale</u>

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

Livello 4

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono. a questo livello:

- Capo Squadra operai specializzati
- Capo Reparto assistenza aeroportuale

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

Livello 5

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

- Capo Squadra operante in un'unica area aeroportuale

(10) - Adt. di segreteria/pratiche d'ufficio

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

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

Livello 6

Appartengono a questo livello:

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

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

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

Note a verbale

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

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

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

Livello 7

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:
(19) -Adt. prelievo e smistamento posta
(19) -Fattorino autista
(20) -Centralinista/telefonista per il quale non sia richiesta conoscenza di lingua estera
(18) -Adt. pulizia aereomobili
(18) -Adt. movimento merci e posta
(19) -Operaio qualificato di manutenzione impianti, mezzi, attrezzature e immobili

Livello 8

Appartengono a questo livello:

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

A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:
(21) -Aiuto generico
(21) -Adt. pulizie
(21) -Fattorini
(21) -Aiuto distributore di magazzino

Livello 9

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

5. - Modalità e tempi di attestazione

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

(1) Abrogata.

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

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

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

(5) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli 5-4.3. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 5 e, dopo 6 mesi di servizio, al livello 4, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 3.

(6) Abrogata

(7) Abrogata

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

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

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

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

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

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

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

(12) Abrogata

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

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

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

(16) La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 8-7-6. Il lavoratore sarà inizialmente

assegnato al livello 8 e, dopo 12 mesi di servizio, al livello 7, per poi conseguire, dopo ulteriori 24 mesi di servizio, il livello 6.

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

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

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

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

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

Note a verbale

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

6- eliminato

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

8-eliminato

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

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

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

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

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

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

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

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

12-Per eventuali assunzioni di nuovo personale le cui mansioni richiedano una specifica qualificazione professionale verrà data la precedenza ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso dei requisiti necessari.
L'Azienda provvederà a rendere note al personale tali necessità.
Gli operai in possesso di diploma o titolo di studio equivalente o che ne facciano richiesta verranno interpellati e, se in possesso dei requisiti necessari, avranno la precedenza nelle assunzioni di personale impiegatizio. A tale scopo l'Azienda predisporrà l'elenco sulla base delle domande che perverranno.

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

ART G7
QUADRI

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1S e 1 che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.
L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda.

1. Responsabilità civile e/o penale

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

2. Passaggio alla categoria di quadro

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

3. Informazione

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

4. Formazione

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

livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

5. Brevetti

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

Dichiarazione congiunta

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

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art.17 comma 5 lettera a) D.Lgs 66/03, le limitazioni in materia di orario di lavoro.
Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai quadri si applica la normativa contrattuale valevole per la categoria degli impiegati.

ART G8
ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

A) Regimi di orario

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

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

B) Orario di lavoro

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

1. La durata normale dell'orario effettivo di lavoro, definito dalla direzione, è fissata nella misura settimanale di: 38 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori, distribuite su 5 o 6 giorni la settimana; la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni la settimana avverrà con le modalità previste al punto 3) par. C del presente articolo.
La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.
In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

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

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

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

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

C) Articolazione dei regimi di orario

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

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

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

2. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.
A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali.
Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.
A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.
Il mancato godimento delle ore di riduzione darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. G15 (Lavoro straordinario, festivo e notturno lettere a e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.
L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. G19 (Retribuzione mensile), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

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

Le Parti concordano, pertanto, la possibilità di valorizzare tali miglioramenti organizzativi attraverso l'inserimento nell'ambito di negoziazione del PDR dei parametri di efficienza sottesi alla flessibilità di orario prevista dalla lett. C) punti 1 e 2.
L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti precedenti potrà avvenire, su istanza delle Aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Ulteriori Istituti:

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta.

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

ART G9
REPERIBILITÀ

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

ART G10
MODALITÀ APPLICATIVE MERCATO DEL LAVORO

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

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

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

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

ART G11

MODALITÀ APPLICATIVE DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso scritto del lavoratore.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART G12

DISCIPLINA AGGIUNTIVA PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE

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

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

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

ART G13
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

ART G13 BIS
STAGIONALITÀ

Le Parti concordano che, in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno, la stagionalità costituisce un elemento strutturale dei servizi aeroportuali a mente dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.
Di conseguenza alle imprese cui trova applicazione la presente Parte Speciale è consentita la stipula di contratti a tempo determinato/contratti di somministrazione a tempo determinato stagionali nell'ambito delle attività operative, per un periodo massimo complessivo di 7 mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno e di 2 mesi per periodi diversamente distribuiti.

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

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

L'assunzione di lavoratori stagionali:

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

  a) contratti a tempo determinato stagionali

  b) somministrazione a tempo determinato di qualsiasi tipo

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

Sono fatte salve differenti intese definite a livello locale.

ART G14
MODALITÀ APPLICATIVE APPRENDISTATO

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

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

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

- l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normali esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formazione per apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apprendistato lavoratori in mobilità o di un trattamento di disoccupazione

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

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

ART G15
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. G8 (Orario di lavoro).
Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario.
L'Azienda si impegna ad organizzare l'attività lavorativa in modo da contenere nei limiti del possibile le prestazioni straordinarie.
Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettive giustificazioni in necessità indifferibili e di durata temporanea.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

1) Le Parti si danno atto che la normativa di cui sopra non ha superato gli accordi aziendali che prevedono un numero massimo di ore mensili di straordinario.

2) Al personale con funzioni direttive non si applicano le limitazioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 17 comma 5 lettera a) D. Lgs 66/03.

ART G16
RIPOSO SETTIMANALE

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

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

ART G17
GIORNI FESTIVI ED EX FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati giorni festivi:

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

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

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

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

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

ART G18
FERIE

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

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

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

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

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

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

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.
Le giornate festive di cui all'art. G17 (giorni festivi ed ex festività), ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.
Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.
La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purché sia tempestivamente comunicata per i previsti controlli.
A mente dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003, le giornate di ferie maturate e non godute entro ciascun anno, fermo restando il periodo minimo di due settimane di ferie da godersi nell'anno di maturazione, se maturato, possono essere godute nei 36 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
Le ferie solidali e la loro disciplina si rinviene nell'art. 24 D. Lgs. n. 151/2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".
Il menzionato art. 24, rubricato "Cessione dei riposi e delle ferie" consente ai lavoratori di

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

ART G19
RETRIBUZIONE MENSILE

1) La retribuzione mensile è costituita da:
a) stipendio di fatto (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
b) indennità di contingenza.
Ove non sia diversamente previsto, la retribuzione cosi stabilita deve essere calcolata ad ogni effetto contrattuale.

2) Le retribuzioni aggiuntive sono costituite da:

a) 13ª mensilità:
b) 14ª mensilità:
c) eventuali ulteriori indennità.

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

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

ART G20
PARTE ECONOMICA E STIPENDI MINIMI

Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica, Sezione gestioni aeroportuali del CCNL del Trasporto Aereo, in attuazione di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza e democrazia sindacale e dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, vengono definiti gli incrementi dei nuovi minimi contrattuali di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) a decorrere dal 01/01/2020, di € 40 lordi (riferiti al 4° livello) decorrere dal 01/07/2021 e di € 40 lordi a decorrere dal 01/07/2022. Tali importi, riparametrati secondo la scala inquadramentale prevista dalla sezione Gestori Aeroportuali del CCNL del Trasporto Aereo, saranno riconosciuti al personale in forza alla data di erogazione di detti minimi; tali importi sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo.
Inoltre, le Aziende si impegnano ad erogare a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 17 gennaio 2020 e che abbia prestato attività lavorativa durante il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2019 un importo economico forfettario *una tantum* pari a € 1.200 lordi per il pregresso nel mese di febbraio 2020; tali importi vanno intesi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza, ai sensi del D.L. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella

legge 29 luglio 1996 n. 402 su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti ivi incluso il TFR.
Al mero fine del riproporzionamento delle somme, per il personale assunto a tempo indeterminato tra il 1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2019 l'importo *una tantum* verrà erogato pro quota in relazione al servizio prestato in detto periodo, con esclusione dei periodi di aspettativa non retribuita; a tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione.

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

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

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

ART G21
INDENNITÀ DI CONTINGENZA

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

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

TABELLA CONTINGENZA

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

ART G22
EDR

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

LIVELLO	Valore in Euro
1s	59,93
1	55,12
2a	51,09
2b	48,39
3	45,51
4	41,85

5	39,93
6	38,01
7	34,93
8	32,24
9	27,23

A decorrere dal 1/12/2005 al personale che non fosse coinvolto nella erogazione dell'istituto dell'EDR verrà riconosciuto un importo di € 8 lordi mensili, non parametrati, che andrà sotto la voce di EDRN, non legato alla presenza, per dodici mensilità annue e senza effetti su altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR.
Per il personale a tempo parziale tale EDRN sarà riproporzionato in relazione alla ridotta durata della prestazione.

ART G23
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

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

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

3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a € 88,83, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.
Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6. del CCNL 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendalmente ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 o che matureranno successivamente.

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

Misure mensili degli aumenti periodici di anzianità

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

2b	30,47
3	29,33
4	27,42
5	26,65
6	25,31
7	24,22
8	22,67
9	

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

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

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

ART G24
INDENNITÀ GIORNALIERA

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

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

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

Nota a verbale

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

ART G25
INDENNITÀ DI TURNO

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

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

Nota a verbale

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

ART G26
INDENNITÀ DI CAMPO

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

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

ART G27
INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

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

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

ART G28
CALCOLO DELLA QUOTA GIORNALIERA ED ORARIA

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

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

ART G29
TREDICESIMA MENSILITÀ

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

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

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

ART G30
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

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

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

corso.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce.
Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

ART G31
MISSIONI E TRASFERTE

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

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

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

2) Ove il viaggio abbia luogo in ferrovia spetta al personale, in aggiunta al trattamento di cui sopra, un rimborso delle piccole spese pari al 10% del biglietto a tariffa intera. Se il viaggio avviene in aereo al personale un rimborso delle spese pari al 5% del costo del biglietto a tariffa applicata.
3) Il dipendente comandato in missione ha diritto ad un anticipo non inferiore al 50% delle spese previste a suo carico salvo strumenti di pagamento alternativi che non comportino costi aggiuntivi per il dipendente.

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

ART G32
TRASFERIMENTI

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

ART G33
MOBILITÀ ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

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

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

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

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

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

ART G34

ASSENZE E TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda immediatamente e comunque prima dell'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento, secondo le disposizioni vigenti in azienda per quanto riguarda le modalità di comunicazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

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

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

ART G35

ASPETTATIVA

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

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

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

ART G36
ASSICURAZIONE INFORTUNI

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

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

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

ART G37
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

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

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

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

ART G38
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

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

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 8 mesi per i livelli 1S, 1, 2A e 2B;

- giorni 20 per ogni anno di anzianità, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 7 mesi per gli altri livelli.

L'anno di anzianità non compiuto verrà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari a superiore ai 15 giorni.

3. Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui al precedente punto 2. sono ridotti alla metà.

4. Il preavviso non sarà osservato quando l'altra Parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

5. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile verrà corrisposta fino al 15 del mese quando la disdetta è data nella prima quindicina, e fino alla fine del mese quando la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

6. Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i predetti termini di preavviso sarà tenuto a corrispondere al dipendente un'indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

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

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

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

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

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

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

ART G39
DOVERI DEL DIPENDENTE

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

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

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

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

1) Deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'Azienda;

2) Deve rifiutare quanto gli venisse offerto, anche a titolo gratuito, da chiunque non abbia alcun potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo;

3) Deve rifiutare elargizioni in denaro da parte di chiunque;

4) Deve immediatamente segnalare al proprio Responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;

5) Per l'esecuzione dei servizi e per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, come pure nella fornitura e consegna di beni e servizi deve seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dal Datore di lavoro e/o dalle Autorità competenti;

6) Nell'immagazzinamento, sosta e riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;

7) Non deve assolutamente fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;

8) Deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto e nell'utilizzo degli stessi deve, rispettare le normative di legge, i regolamenti e le disposizioni di servizio Aziendali;

9) È tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali curandone la custodia e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'Azienda mette a disposizione;

10) È tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico reso disponibile ai dipendenti e alle OO.SS. firmatarie, ai sensi del d.lgs. 231/2001;

11) È tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

12) Deve svolgere con diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le disposizioni aziendali e le istruzioni impartite dai superiori;

13) Deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate;

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

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

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

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

18) Deve partecipare attivamente ai corsi di aggiornamento e formazione secondo le modalità stabilite dall'Azienda durante l'orario di lavoro salvo diverse intese a livello locale, ivi inclusi i corsi di 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, ivi incluse le disposizioni vigenti in materia di tutela della privacy;

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

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

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

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

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

ART G40

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:
a) richiamo verbale;
b) richiamo scritto;
c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;

c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore;
g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda;
h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;
i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'Azienda;
j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.;
k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
n) assenza ingiustificata;
o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti;
p) Divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale.

7. Licenziamento

7.1 - Licenziamento con preavviso

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

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

8. Procedure

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

Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al Licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.
Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

ART G 41
WELFARE

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

Le Parti convengono, inoltre, nell'ambito dell'osservatorio nazionale previsto nella parte generale comune del presente C.C.N.L. di valutare ogni possibile percorso di condivisione che coinvolga le specifiche fonti istitutive affinché i diversi trattamenti sia per la previdenza che per l'assistenza sanitaria in alcuni comparti ed a livello aziendale/interaziendale di settore possano essere omogeneizzati ed integrati in una logica di inclusività nell'ambito del welfare contrattuale.
Le Parti sostengono altresì lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali etici e ambientali nella propria attività e nei rapporti interni ed esterni, con la consapevolezza che il benessere dei lavoratori passi anche per la promozione di iniziative aziendali rivolte al benessere delle persone, alla tutela dell'ambiente e del contesto in cui operano.
A tal proposito, le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili, valutano l'opportunità di promuovere specifiche intese e buone prassi a livello aziendale nei seguenti ambiti:

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

ART G42
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In coerenza con quanto definito nella Parte Generale sul tema, il contributo mensile aziendale del 2,5% per 12 mensilità annue verrà versato da parte del datore di lavoro solo ove il lavoratore aderisca a Prevaer con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.
Inoltre, per i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbiano mai percepito gli importi risalenti all'ex art. 23 Parte specifica B C.C.N.L. 13 marzo 1988, ovvero, per il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del verbale di accordo dell'1.10.2014, allegato al presente contratto, il fondo Prevaer verrà alimentato a far data dall'1.10.2014 da un contributo

datoriale pari al 2,5% per 12 mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità ove il lavoratore aderisca al fondo di previdenza integrativa con il proprio contributo pari all'1% per dodici mensilità annue calcolate su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici d anzianità.

Per il personale assunto a tempo determinato successivamente alla data del presente accordo qualora aderisse al sistema previdenziale Prevaer, si applicherà il contributo aziendale ed individuale di cui al presente articolo una volta superato il periodo di prova.
Nei confronti del personale neo-assunto le Aziende forniranno le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del TFR alla previdenza complementare.

ART. G43
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

Le Parti, quindi, hanno inteso valorizzare la stipula del nuovo CCNL del Trasporto Aereo attraverso l'individuazione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per la sezione gestori.

L'adesione al Fondo di assistenza sanitaria individuato non è obbligatoria per le aziende presso le quali siano già istituite, a livello aziendale, alla data del presente contratto, forme alternative di assistenza sanitaria integrativa.

Le Aziende aderiranno al Fondo di assistenza sanitaria dal 1 gennaio 2015.

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

Il contributo aziendale complessivo minimo pro-capite è pari a € 120 annui per tutto il personale assunto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale. Resta inteso che eventuali trattamenti migliorativi potranno essere definiti attraverso la contrattazione di secondo livello.

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

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

ART. G 44

CASSA SANITARIA DI SETTORE

Le Parti convengono di impegnarsi all'istituzione, entro il periodo di vigenza contrattuale, di una Cassa Sanitaria Integrativa del Settore Trasporto Aereo, cui viene sin d'ora stabilito un versamento aggiuntivo rispetto all'importo di cui sopra, pari ad euro 10 annui lordi per tutto il personale assunto a tempo indeterminato, proporzionato in ragione dell'orario di lavoro.
Le aziende presso le quali siano già esistenti forme di assistenza sanitaria integrativa, aderiranno alla Cassa sanitaria subordinatamente alla stipula di accordi di armonizzazione

ART. G 45

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Parti condividono l'importanza che la piena centralità del presente CCNL quale elemento regolatore nel settore aeroportuale, richiamata anche dall'art. 13 del D.Lgs. 18/99, debba essere sostenuta da un processo di continuo aggiornamento competitivo del presente strumento contrattuale anche per evitare che si introducano nel comparto elementi di distonia concorrenziale attraverso l'introduzione di clausole più favorevoli inserite in altri modelli negoziali.

ART. G 46

CONTRIBUTI SINDACALI

A far data dal 1° gennaio 2020, le imprese provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL nella misura del 1% della paga base e contingenza contrattualmente applicata e per quattordici mensilità, in forza della delega rilasciata dal lavoratore; l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'impresa dovrà attenersi, saranno comunicate dalle rispettive Federazioni firmatarie il presente CCNL.
Le Aziende, verseranno mensilmente alle Federazioni firmatarie del presente CCNL le trattenute effettuate ai lavoratori.
Gli appositi elenchi dei rispettivi iscritti alle Federazioni, nel rispetto della normativa del D. Lgs. 196/03 e s.m.i., saranno trasmessi alle stesse con le modalità attualmente in essere.

ART. G 47

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

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

ART. G48

DECORRENZA E DURATA

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 31.12.2022 sia per la parte normativa che per quella economica.

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

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

ALLEGATI alla Sezione Gestioni Aeroportuali

All. 1)

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Macroarea di attività: Risorse Umane
Aree di attività: Gestione del Personale, Amministrazione del Personale.

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

All. 2)

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Macroarea di attività: Amministrazione, Finanza e Controllo
Aree di attività: Contabilità, Controllo di Gestione, Finanza, Societario.

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)	**36 mesi**		
Business Controller		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	- Organizzazione aziendale; -Piano nazionale di Sicurezza; - Conoscenza del mercato di riferimento - Nozioni di contabilità generale; - Conoscenza normative e delle procedure aziendali; - Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale; - Interpretazione e costruzione del conto economico; - Business planning, - Conoscenza, interpretazione ed analisi di una proposta di investimento; - Conoscenza delle tecniche di gestione e controllo aziendale. **Ore di formazione: 248**
Professional (dal 3 liv. al 2A liv.)	**36 mesi**		
Legal professional		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	- Organizzazione Aziendale; -Piano nazionale di Sicurezza -Diritto commerciale -Diritto della navigazione -Diritto del lavoro -Diritto internazionale e Comunitario **Ore di formazione 248**
Professional		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	- Organizzazione Aziendale; -Piano nazionale di sicurezza -Diritto -Economics -sap o altro applicativo **Ore di formazione: 248**
Addetto (dal 5 liv. Al 3 liv.)	**36 mesi**		
Addetto Contabilità		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali;	-Organizzazione aziendale - Piano nazionale di Sicurezza -Principi contabili; - Sistemi di definizione ed aggiornamento del piano dei conti;

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
		- Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	- Principi di gestione contabile del ciclo passivo ed attivo; - Sistemi informativi aziendali di supporto; - Aspetti fiscali. **Ore di formazione: 248**

All. 3)

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

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

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
			- pilot check - conoscenza procedure de-icing - monitoraggio dei livelli e degli standard di servizio **Ore di formazione: 240**
Addetto (dal 6 liv. Al 4 liv.)	**36 mesi**		
Guardia Particolare Giurata		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	-Organizzazione aziendale -Piano nazionale di Sicurezza - Utilizzo strumenti e tecnologie di prevenzione e controllo per security aeroportuale -Coordinamento operatività aeroportuale - Dangerous Goods e antincendio - Conoscenza della viabilità aeroportuale - Formazione per certificazione enac -Prevenzione rischi air e land side -Salvaguardia beni aziendali **Ore di formazione: 208**

All. 4)

SCHEMA DI PROGETTO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Operaio specializzato (dal 7 liv. al 5 liv.)	**36 mesi**		
Operaio specializzato manutenzione impianti, mezzi e attrezzature.		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. **Ore di formazione: 40**	-Organizzazione Aziendale -Piano nazionale di Sicurezza - Gestione operativa impianti termici e idraulici; - Lettura schemi elettrici e disegno meccanico; - Conoscenza meccanica, oleodinamica, pneumatica, elettrica ed elettronica; - Safety aeroportuale; - Prevenzione guasti; - La manutenzione periodica; **Ore di formazione: 200**

Profili professionali	Durata dell'apprendistato	Formazione trasversale	Formazione specialistica
Operatore aeroportuale (dal 8 liv. Al 6 liv.)	**36 mesi**		
Operatore unico aeroportuale		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici; Ore di formazione:40	'-Organizzazione aziendale -Piano nazionale di Sicurezza -Comprensione del piano di carico dell'aereomobile; - Conoscenza delle priorità di carico/scarico, smistamento sotto bordo di bagagli, merci e posta; - Conoscenza della viabilità aeroportuale; - Conoscenza degli impianti ausiliari e degli accessi (porte, portelloni, impianti di scarico etc.) dell'aeromobile ; - Conosocenza del funzionamento dello smistamento bagagli; - Conoscenza del funzionamento di scale semoventi, nastri semoventi, automezzi di collegamento, fork-lift, GPU, ACU, ASU e simili. -Safety aeroportuale **Ore di formazione: 160**
Operatore addetto (dal 9 liv. Al 7 liv.)	**18 mesi**		
Fattorino autista		- Sicurezza sul lavoro; - Disciplina del rapporto di lavoro; - Organizzazione Aziendale; - Competenze relazionali; - Strumenti e supporti informatici. Ore di formazione: **40 ore**	Conoscenza procedure carico/scarico merci; - Smistamento posta; - Conoscenza viabilità aeroportuale; - Conoscenza allestimento documentazione aeromobili; Ore di formazione: **160 ore**

Nota a verbale

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