

Addì 30 maggio 2019,

TRA

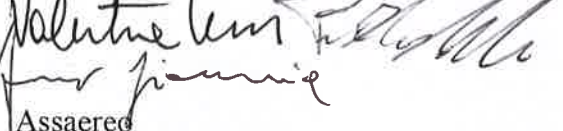
- Assaeroporti
- Assaereo
- Assohandlers
- Assocontrol
- Federcatering
- Fairo

E

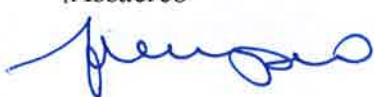
- Filt-Cgil
- Fit-Cisl
- Uil Trasporti
- Ugl Trasporto Aereo

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

Assaeroporti



Assaereo



Assohandlers



Assocontrol



Federcatering



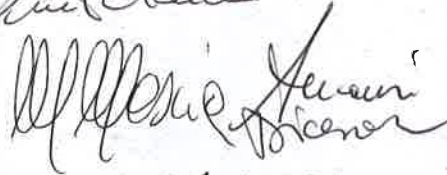
Fairo



Filt-Cgil



Fit-Cisl



Uil Trasporti



Ugl Trasporto Aereo



## CCNL DEL TRASPORTO AEREO

tra

Assaeroporti, Assaereo, Federcatering, Assocontrol, Assohandlers, Fairo

e

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

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

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

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

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

### INDICE

#### PARTE GENERALE

Premessa e ambito di applicazione

#### CAPO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 Modello relazioni di informazione e consultazione

Art. 2 Articolazione della contrattazione collettiva

Art. 3 Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Art. 4 Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del CCNL

Art. 5 Diritti sindacali

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

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

Art. 8 Affissioni e bacheche sindacali

#### CAPO II - TUTELE SOCIALI

Art. 9 Appalti

Art. 10 Cessioni e Trasferimento d'azienda

Art. 11 Ambiente di lavoro

Art. 12 Tutela della salute e sicurezza del lavoro

Art. 13 DPI Dispositivi di protezione individuale

Art. 14 Tutela privacy

Art. 15 Tossicodipendenza/Alcolismo

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

Art. 17 Mobbing

Art. 18 Pari opportunità

Art. 19 Lavoratori disabili

Art. 20 Lavoratori studenti e permessi per studio

Art. 21 Congedi assenze e permessi

Art. 22 Tutela della maternità e paternità

Art. 23 Congedo matrimoniale

Art. 24 Richiamo alle armi

Art. 25 Clausola sociale

### CAPO III-MERCATO DEL LAVORO

Art. 26 Premessa

Art. 27 Contratto a tempo parziale

Art. 28 Tipologie di contratti a tempo determinato

Art. 28 *bis* Contratti a tempo determinato

Art. 28 *ter* Stagionalità

Art. 29 Apprendistato

Art. 30 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Art. 31 Telelavoro e Lavoro agile

Art. 32 Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale

### CAPO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 Assunzione e documenti relativi

Art. 34 Visite di inventario e visite personali

Art. 35 Disposizioni e regolamenti aziendali

Art. 36 Norme di comportamento

Art. 37 Trattamento di fine rapporto

### CAPO V - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 38 Previdenza complementare

Art. 39 Welfare

## **CCNL DEL TRASPORTO AEREO**

### **PARTE GENERALE**

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

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

Tutto ciò premesso:

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

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

## TITOLARITÀ

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

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

Parte specifica gestori aeroportuali:

- Assaeroporti;

Parti specifiche vettori:

- Assaereo;
- FAIRO.

Parte specifica servizi aeroportuali di assistenza a terra:

- Assohandlers.

Parte specifica catering aereo:

- Federcatering.

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

- Assocontrol.

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

## AMBITO DI APPLICAZIONE

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

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "DS" and "F", indicating approval or ratification.]*

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

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

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

## CAPO I RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, in relazione ai nuovi principi su:

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

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

### Relazioni industriali

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

Le Parti concordano:

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

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

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

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

Le Parti stipulanti:

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

### A) Osservatorio nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**A) Contratto nazionale**

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

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

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

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

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

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

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

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

**C) Intese modificative del CCNL**

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

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

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

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

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

Le intese modificative dovranno indicare:

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

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

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

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

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

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

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

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

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

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

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

Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme della Parte Generale del CCNL, su richiesta scritta di una delle Parti interessate, le Parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione possibilmente concordata, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle Parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

Nel periodo occorrente alle Parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

## ART. 5 – DIRITTI SINDACALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

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

## CAPO II TUTELE SOCIALI

### Art. 9 – Appalti

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

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

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

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

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

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

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

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

### ART. 11 – AMBIENTE DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Permessi retribuiti**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50 D.Lgs 81/2008, sarà esercitato nel rispetto dell'esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il RLS che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le Parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le Parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del RSL, al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'Accordo Interconfederale del 12 Dicembre 2018.

### **RLS di sito**

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

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

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

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

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

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

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

Tutti i D.P.I. dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del contratto di lavoro.

Le Parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della Sicurezza e della Prevenzione.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo dei D.P.I. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le Parti a livello aziendale.

**ART. 14 – TUTELA DELLA PRIVACY**

Le Parti:

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

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

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

**ART. 15 – TOSSICODIPENDENZA/ALCOLISMO**

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

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

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

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

vigenti.

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

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

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

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

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

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

## **ART. 17 – MOBBING**

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

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

## **ART. 18 – PARI OPPORTUNITÀ**

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento i Comitati Pari Opportunità Aziendali si doteranno di uno statuto.

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

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

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

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

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

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

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

#### ART. 19 -LAVORATORI DISABILI

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

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

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

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

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

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

**B) Permessi per studio**

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

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

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

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

- a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4 c. 3 L. 53/00 venga usufruito in modo continuativo per un periodo superiore ad un anno, il lavoratore interessato sarà riammesso al lavoro, potendosi prevedere la partecipazione ad un corso di aggiornamento professionale relativo sia a tematiche operative sia a problematiche di sicurezza. Qualora il corso abbia una durata superiore a 5 giorni lavorativi, la parte eccedente sarà tenuta al 50% fuori orario di lavoro e, per questa parte, non darà corso a retribuzione aggiuntiva;

b) i congedi di formazione di cui all'art. 5 L. 53/00 potranno essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza, all'atto della richiesta, avente i requisiti di anzianità aziendale di cui al c. 1 del medesimo art. 5. I congedi verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per il completamento della scuola dell'obbligo e, in sequenza, per il conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea in discipline attinenti all'attività professionale svolta o per la partecipazione ad attività formative inerenti l'attività svolta. In sede aziendale potranno essere definiti i criteri e il procedimento per la richiesta e la concessione o il diniego di tali congedi;

c) per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6 L. 53/00, viene definito in 2 ore/dipendente a tempo indeterminato/anno il monte ore da destinare ai congedi per la partecipazione agli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al c. 1 dello stesso art. 6 sopra citato. Le Aziende potranno intervenire con una copertura forfettaria dei costi didattici sostenuti dal dipendente. In sede aziendale, saranno definiti i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

d) per quanto attiene ai congedi parentali ex D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni, e con particolare riferimento all'art. 32 dello stesso, che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre criteri e modalità di esercizio del diritto al congedo parentale, si conviene che, al fine di contemperare la *ratio legis* alla erogazione di un servizio pubblico legato alla mobilità della persona, la richiesta deve essere formulata alle Aziende nei termini di legge, compresi i casi di oggettiva impossibilità, come definito nelle singole parti specifiche ove si terrà conto delle esigenze di programmazione operativa e ove verranno comunque fatte salve le specifiche pattuizioni attualmente in vigore.

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8.3.2000 n. 53 e degli artt. 1 e 3, Regolamento d'attuazione di cui al DM 21.7.00 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

## ART. 22 – TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Fatte le salve le specifiche previsioni per il personale navigante:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ART. 23 – CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

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

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

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

#### ART. 24 – RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

#### ART. 25 – CLAUSOLA SOCIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPO III MERCATO DEL LAVORO

#### ART. 26 – PREMESSA

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

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

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

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

Le modalità attuative vengono definite nelle Sezioni Specifiche.

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

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

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

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

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

- Orizzontale, fatta eccezione per il personale navigante, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- Verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto, fatta eccezione per il personale navigante, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 28 TER – STAGIONALITÀ

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

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

#### ART. 29 – APPRENDISTATO

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

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

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

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

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

contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. 53/03) e 29 anni; in via transitoria, fino all'emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

La durata dei contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definita dalle norme di legge. Le condizioni per la stipulazione delle differenti tipologie di contratto di apprendistato e la relativa durata sono definite dalle norme di legge vigenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti invitano le Aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche; etc. Sono altresì assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

**B) Lavoro agile**

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

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

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

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

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

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left side, there are several large, stylized signatures, some in blue ink. On the right side, there are smaller, more compact signatures and initials, also in blue ink. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing to be official or representative signatures.

## **CAPO IV IL RAPPORTO DI LAVORO**

### **ART. 33 – ASSUNZIONE E DOCUMENTI RELATIVI**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ART. 35 – DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI**

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

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

**ART. 36 – NORME DI COMPORTAMENTO**

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART. 37 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

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

**CAPO V  
PREVIDENZA COMPLEMENTARE****ART. 38 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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

Fermo restando quanto ad oggi diversamente stabilito nelle singole aziende in materia di Previdenza Complementare, le Parti convengono che i dipendenti delle aziende aderenti alle associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL possono aderire al Fondo PREVAER ovvero al Fondo FONDAEREO, secondo quanto previsto nelle Parti Specifiche. Allo scopo accettano gli statuti e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni dei fondi.

1. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive parti specifiche
2. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente. Tale obbligo è assunto dalle Aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a Prevaer ovvero a Fondareo o all'evoluzione degli stessi.
3. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al Fondo medesimo mentre per i lavoratori assunti in data precedente o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al Fondo di una quota del trattamento di fine rapporto maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Le parti si impegnano a definire nelle singole parti specifiche l'estensione della previdenza complementare anche al personale assunto a tempo determinato nel rispetto della compatibilità economica complessiva.

## ART. 39 - WELFARE

Le Parti ribadiscono la volontà di ricercare nelle parti specifiche, nel rispetto delle compatibilità economiche e delle specificità, la definizione di forme integrative di assistenza sanitaria per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

## Dichiarazione a Verbale

*Con riferimento all'art. 25, nella definizione della Parte Specifica, Federcatering richiederà alle OO.SS. di individuare una formulazione che tenga conto della peculiare situazione del settore, dove vi sono degli operatori con riferimento ai quali l'uso improprio delle deroghe ha prodotto delle disparità in contrasto con la finalità di tutela espressa nelle modifiche contrattuali sopra auspiccate e definite.*