

CONTRATTO COLLETTIVO
AZIENDALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DI
ALITALIA MAINTENANCE
SYSTEMS

OMA

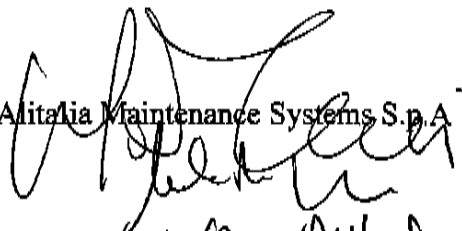
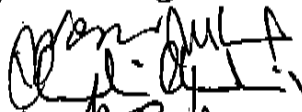
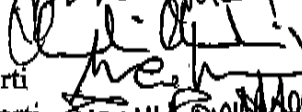
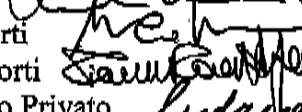
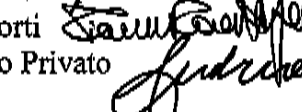

Con. Stato 588

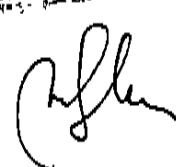

Alu



Contratto collettivo aziendale per il personale dipendente da Alitalia Maintenance Systems S.p.A.

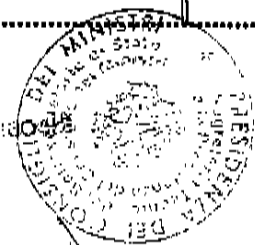
In data 23 settembre 2010


Alitalia Maintenance Systems S.p.A.
Tra
E
FILT CGIL 
FIT CISL 
UIL Trasporti 
UGL Trasporti 
USB Lavoro Privato 

Min. Bruno Sabbatini



SOMMARIO

PREMESSA	5
DISCIPLINA NORMATIVA	6
Art. 1 - Decorrenza e durata	7
Art. 2 - Rappresentanze sindacali in azienda	7
Art. 3 - Relazioni sindacali	7
Art. 4 - Contributi sindacali (art. 26 L. n. 300/1970)	8
Art. 5 - Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)	8
Art. 6 - Referendum (art. 21 della L n. 300/1970)	9
Art. 7 - Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie/aziendali (art. 23 della legge n. 300 del 1970)	9
Art. 8 - Permessi non retribuiti delle rappresentanze sindacali (art. 24 L. n. 300/1970)	9
Art. 9 - Permessi per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali (art. 30 L. n. 300/1970)	9
Art. 10 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche (art. 31 L. n. 300/1970)	10
Art. 11 - Diritto di affissione e locali (artt. 25 e 27 L. n. 300/1970)	10
Art. 12 - Permessi di Studio	11
Art. 13 - Pari opportunità	11
Art. 14 - Appalti	11
Art. 15 - Mercato del lavoro	12
Art. 16 - Portatori di handicap	12
Art. 17 - Tossicodipendenza	13
Art. 18 - Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro	13
Art. 19 - Tutela della dignità personale	13
Art. 20 - Tutela della maternità e paternità	13
DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO	14
Art. 21 - Assunzione	15
Art. 22 - Periodo di prova	15
Art. 23 - Lavoro a tempo parziale	16
Art. 24 - Contratto di somministrazione a tempo determinato	19
Art. 25 - Contratto di inserimento e reinserimento	20
Art. 26 - Contratto di apprendistato	23
Art. 27 - Contratto a tempo determinato	27
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	28
Art. 28 - Indumenti di lavoro	29
Art. 29 - Inquadramento	29
Art. 30 - Mobilità e polyvalenza	33
Art. 31 - Quadri	34
Art. 32 - Orario di lavoro	35
Art. 33 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi	37



Art. 30 - Mobilità e polyvalenza

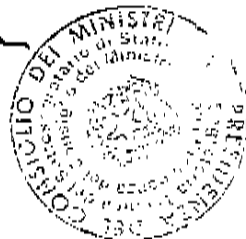
Art. 31 - Quadri

Art. 32 - Orario di lavoro

Art. 33 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi

Art. 34 - Riposo settimanale	38
Art. 35 - Ferie	38
Art. 36 - Congedi per eventi e cause particolari	39
Art. 37 - Congedo matrimoniale	39
Art. 38 - Assenze e permessi	39
Art. 39 - Assenze e trattamento di malattia/infortunio	40
Art. 40 - Polizza assicurativa	41
RETRIBUZIONE	42
Art. 41 - Stipendio conglobato	43
Art. 42 - Aumenti periodici di anzianità	43
Art. 43 - Tredicesima mensilità	44
Art. 44 - Quattordicesima mensilità	44
Art. 45 - Indennità giornaliera, turno, campo	45
Art. 46 - Indennità maneggio denaro	45
Art. 47 - Buono pasto	45
Art. 48 - Indennità di missione	46
Art. 49 - Indennità di certificazione	46
Art. 50 - Elementi e computo della retribuzione	46
Art. 51 - Trattamento di Fine Rapporto	47
CODICE DISCIPLINARE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	48
Art. 52 - Doveri del dipendente e sanzioni disciplinari	49
Art. 53 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	51
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	53
Art. 54 - Previdenza complementare	54
NOTA A VERBALE 1	55
ALLEGATO - DISCIPLINA PERIODO TRANSITORIO.....	56
Superminimo ristrutturazione	56

Inte. Bruno Sobersdenso.



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Pelle' and several other scribbles.

PREMESSA

Il presente contratto aziendale intende disciplinare unitariamente il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società Alitalia Maintenance Systems.

L'entrata in vigore del presente contratto è subordinata al perfezionamento della cessione delle quote azionarie da parte di Alitalia Servizi in a.s.

Con la rilevazione della partecipazione azionaria detenuta da Alitalia Servizi in a.s., i nuovi soci intendono rafforzare la competitività sul mercato di Alitalia Maintenance Systems, unico MRO in Italia, attraverso la realizzazione di un piano industriale orientato al mercato, con una posizione di leadership domestica.

In tale ottica, costituiscono uno strumento irrinunciabile i principi dell'organizzazione flessibile, efficiente e produttiva.

In coerenza con il piano industriale presentato, il presente Contratto Collettivo Aziendale rappresenta lo strumento principale per il conseguimento delle condizioni di stabilità e competitività cercate.

Con l'entrata in vigore del presente Contratto, le Parti si danno atto che ogni accordo, intesa o prassi aziendale precedentemente vigenti presso Alitalia Maintenance Systems devono intendersi caducati in ogni loro effetto giuridico.

Il presente contratto collettivo aziendale costituisce quindi l'unica fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Nota a verbale

Le Parti rinviando al Verbale di Accordo sottoscritto contestualmente al presente CCAL per l'individuazione dei meccanismi di attuazione della flessibilità.

[Handwritten signatures and stamps]

Ente Gruppo SeceSiam

CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE CENTRALE
DIREZIONE REGIONALE
DIREZIONE PROVINCIALE
DIREZIONE DISTrettuale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PARTE I:
DISCIPLINA NORMATIVA

[Handwritten signatures and stamps]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Circular stamp: COMISIO DEI MINISTRI, Ufficio del Ministro, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI]

Art. 1 - Decorrenza e durata

Tenuto conto di quanto convenuto in premessa, avuto riguardo sia alla parte normativa che alla parte economica il presente contratto decorrerà dal 01 ottobre 2010 e scadrà il 31 dicembre 2011.

Le richieste contrattuali sia per la parte normativa che per quella economica verranno presentate almeno tre mesi prima della data di scadenza. Durante il suindicato periodo e per i sei mesi successivi alla data di scadenza del contratto collettivo aziendale, in presenza di trattative, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali inerenti al rinnovo né procederanno ad azioni dirette.

Art. 2 - Rappresentanze sindacali in azienda

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto costituiscono Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali per ciascuna categoria.

Per quanto non espressamente previsto, anche la costituzione, la composizione ed il funzionamento della RSU rimangono disciplinati dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Le operazioni connesse con l'elezione delle rappresentanze unitarie saranno svolte secondo modalità che salvaguardino il normale svolgimento dell'attività produttiva. Allo scopo, saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare relativamente al luogo ed al calendario della votazione.

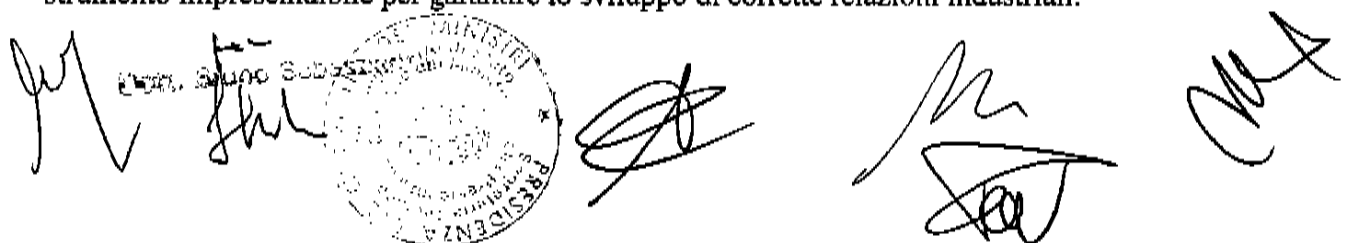
In sede di prima applicazione del presente articolo, le elezioni delle rappresentanze unitarie saranno indette entro tre mesi dalla firma del CCL. Al fine di poter effettuare le operazioni necessarie all'elezione, a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie saranno concessi 10 giorni di permessi retribuiti da richiedersi per iscritto alla Direzione Aziendale da parte della Organizzazione interessata con 48 ore di preavviso ed indicazione del beneficiario. Questi permessi dovranno essere esauriti entro 60 giorni dalla firma del presente contratto. Eventuali residui non si cumulano con ulteriori permessi riconosciuti dal presente contratto

Art. 3 - Relazioni sindacali

Il presente contratto collettivo aziendale è sottoscritto dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. e sarà rinnovato tra la Società e le OO.SS. firmatarie.

Le rappresentanze unitarie si rapportano con le strutture aziendali di riferimento per la categoria esclusivamente tramite i comitati esecutivi

Le Parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione e consultazione come strumento imprescindibile per garantire lo sviluppo di corrette relazioni industriali.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a circular stamp with the text "SILMEI" and "PRESIDENZA" visible. To the right of the stamp are three more handwritten signatures, including one that appears to be a stylized "M" or "A".

Le parti concordano sull'opportunità di indire un incontro informativo annuale, di norma entro il primo trimestre dell'anno solare, su: a) livelli occupazionali ed organizzazione del lavoro; b) andamento degli organici; c) condizioni dell'impresa e del lavoro; d) prospettive di competitività; e) evoluzione del piano industriale, nei limiti in cui l'illustrazione non confligga con esigenze di riservatezza; g) iniziative formative programmate.

A richiesta delle rappresentanze sindacali, nel secondo semestre di ciascun anno potrà essere organizzato un incontro volto a fornire gli aggiornamenti necessari in relazione alle informazioni di cui al comma precedente.

Art. 4 - Contributi sindacali (art. 26 L. n. 300/1970)

La Società provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta, mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale stipulante indicata.

La delega, revocabile per iscritto in ogni momento, dovrà essere datata e sottoscritta dal lavoratore e dovrà indicare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta, non avrà luogo la trattenuta di competenza, che non verrà recuperata.

Ove la delega dovesse pervenire agli uffici amministrativi della società oltre il 5 del mese di decorrenza ivi indicato, la trattenuta sarà operata a partire dal mese successivo senza alcun recupero per il mese in corso.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalla Società alla organizzazione sindacale indicata.

L'eventuale revoca ha efficacia immediata; ove pervenisse oltre il giorno 5 del mese indicato, avrà efficacia a partire dal mese successivo.

Art. 5 - Assemblee (art. 20 della legge n. 300 del 1970)

La partecipazione alle assemblee è retribuita dall'Azienda nei limiti di dieci ore annue con quote orarie calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile.

Le assemblee potranno essere indette dalle RSU/RSA e/o dalle OOSS firmatarie, singolarmente o congiuntamente, con un preavviso non inferiore a 48 ore. La richiesta dovrà indicare gli argomenti di interesse sindacale e del lavoro posti all'ordine del giorno dell'assemblea.

Nel caso in cui sia prevista la partecipazione all'assemblea di dirigenti sindacali di categoria non dipendenti dalla Società o di altro personale esterno alla Società stessa, ne dovrà essere data evidenza nella richiesta di assemblea.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a circular official stamp with the text "CONSIGLIO DEI MINISTRI" and "di Segretario del Consiglio dei Ministri". To the right of the stamp are three more signatures, including one that appears to be a stylized "M" or "P" and another that looks like "CMA".

La data, l'ora ed il luogo dell'assemblea saranno comunicate alla Direzione aziendale, tenuto conto della disponibilità dei locali utilizzabili o di eventuali esigenze aziendali. La concessione di locali per assemblee non potrà comunque superare il numero di 10 riunioni l'anno, frazionate in un numero di riunioni non superiore a 4 per argomento.

Art. 6 - Referendum (art. 21 della L n. 300/1970)

Previa tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, sarà consentito lo svolgimento di referendum indetti dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, su materie concernenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione esteso a tutti i lavoratori.

Art. 7 - Permessi retribuiti delle rappresentanze sindacali unitarie/aziendali (art. 23 della legge n. 300 del 1970)

Per l'espletamento dei propri compiti i rappresentanti delle RSU/RSA possono beneficiare di permessi sindacali nella misura seguente:

- 96 ore annue per ciascuna organizzazione sindacale firmataria, in base a quanto previsto dall'art. 23 della legge 300/1970.

Ogni ora di permesso sindacale sarà retribuita dividendo per 173 la retribuzione mensile.

I permessi devono essere richiesti per iscritto, di regola con un preavviso di 48 ore. In casi eccezionali e ove sussista una adeguata motivazione l'utilizzo del permesso può essere richiesto con un minor preavviso comunque non inferiore a 24 ore.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non comportare aggravii o pregiudicare il buon andamento dell'attività operativa.

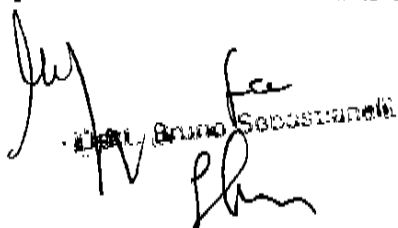
Art. 8 - Permessi non retribuiti delle rappresentanze sindacali (art. 24 L. n. 300/1970)

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti nella misura massima di 8 giorni l'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

I permessi non retribuiti devono essere richiesti con le modalità di cui all'articolo che precede.

Art. 9 - Permessi per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali (art. 30 L. n. 300/1970)

Ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle OO.SS firmatarie del presente contratto saranno concessi permessi per l'espletamento delle loro funzioni nel limite complessivo annuo di 100 giornate da dividere tra le OO.SS. firmatarie del presente contratto in proporzione al numero dei relativi iscritti.


Bruno Sebastianelli







In caso di dipendente con doppia iscrizione sindacale, questi sarà conteggiato per 0.5 unità per ciascuna delle organizzazioni cui abbia aderito. In caso di iscrizione contestuale a più di due sindacati il calcolo dell'unità viene ulteriormente riproporzionato.

Ai fini dell'assegnazione dei suddetti permessi le iscrizioni sindacali vengono verificate dall'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente e comunicati per iscritto alle RSA entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le richieste di permesso dovranno essere inoltrate alla Direzione Aziendale con un preavviso di almeno 48 ore.

I permessi verranno retribuiti ai sensi di quanto previsto dall'art. 7.

Norma transitoria

In fase di prima applicazione, per i restanti mesi dell'anno 2010, i permessi saranno riproporzionati ed attribuiti sulla base dei dati rilevati al 31 dicembre 2009.

Art. 10 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche (art. 31 L. n. 300/1970)

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali - provinciali e nazionali - ovvero i lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato, ai sensi dell'art. n. 31 della legge 300/1970.


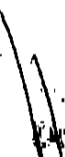

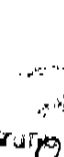
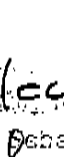
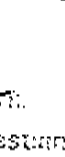






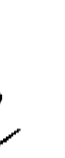


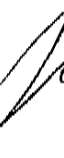
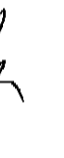




Il periodo di assenza da lavoro concesso al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è comunque computato come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino a un massimo di due anni.

Il periodo di assenza dal lavoro concesso al lavoratore chiamato ad espletare funzioni pubbliche elettive sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino ad un massimo di due anni ed agli effetti del TFR secondo quanto stabilito dalla legge 27/12/1985 n. 816.

Art. 11 - Diritto di affissione e locali (artt. 25 e 27 L. n. 300/1970)

Le RSA hanno diritto di affiggere negli appositi spazi, messi a disposizione dalla Direzione Aziendale, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

La Direzione Aziendale metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa, un idoneo locale comune attrezzato con fax e telefono, come da legge.



Art. 12 - Permessi di Studio

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10 della legge n. 300 del 1970, l'azienda favorirà l'attività di studio dei dipendenti. A tale scopo a tutti coloro che sono iscritti all'università verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 10 giorni all'anno di permesso non retribuito, che potranno essere goduti dai lavoratori studenti in relazione alle specifiche richieste presentate all'inizio dell'anno accademico di riferimento.

In aggiunta ai riposi mensili spettanti, ai lavoratori studenti verranno concessi permessi giornalieri retribuiti per sostenere gli esami previsti dal piano di studio. A tal fine, il lavoratore sarà chiamato a produrre l'attestazione dell'avvenuto esame.

Art. 13 - Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative italiane ed europee in vigore in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentono un'effettiva parità di opportunità uomo/donna nel lavoro.

In relazione sarà possibile nominare una commissione di 18 membri, composta tra le RSU e l'azienda in modo paritetico alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nella società sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla Società stessa nell'ambito del sistema informativo che verrà adottato e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 9 della legge n. 125 del 1991;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- predisporre schemi di progetti di "azioni positive" nel quadro degli obiettivi contenuti nell'art. 1 della legge n. 125 del 1991.

La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte datoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà, di norma, almeno due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti il presente CCAL, un rapporto sull'attività svolta.

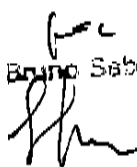
Ognuna delle parti potrà formulare richiesta di riunione straordinaria con un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 14 - Appalti

Per la disciplina degli appalti di opere e servizi si richiamano le disposizioni di legge in materia.



St. Bruno Sebastianelli



Art. 15 - Mercato del lavoro

Le parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel mercato del lavoro impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza e competitività, ritengono utile procedere verso una maggiore flessibilità dell'impiego di personale al fine di consentire all'azienda di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo. Fattori, questi, cui le parti attribuiscono il significato preminente di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo meritevoli, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

Conseguentemente viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso a tutti gli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo, nell'intento di perseguire da un lato il rafforzamento della capacità competitiva dell'azienda e dall'altro condizioni di lavoro che valorizzino il contributo delle risorse umane.

Pertanto, attribuendo particolare significato a quegli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscono articolate modalità di offerta del servizio, idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, anche in considerazione delle modifiche legislative intervenute sul mercato del lavoro, le Parti hanno inteso regolamentare - secondo quanto espressamente previsto nelle apposite sezioni del presente contratto - i seguenti istituti:

- contratto di lavoro a termine
- contratto a tempo parziale
- contratto di somministrazione lavoro
- contratto di inserimento/reinserimento
- contratto di apprendistato

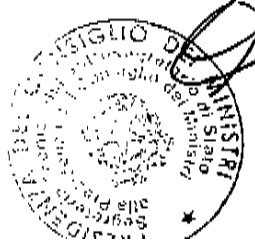
Al contempo le Parti condividono l'esigenza di una accorta gestione nel caso di utilizzo contemporaneo di tali strumenti al fine di favorire una corretta comprensione dei fenomeni occupazionali.

Una volta all'anno l'azienda fornirà a ciascuna RSU/RSA di riferimento le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato di lavoro sopra indicati.

Art. 16 - Portatori di handicap

Allo scopo di favorire l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico organizzative, la Società si adopererà per individuare interventi atti a superare le cd barriere architettoniche, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento pubblico.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Le Parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro legislativo e conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca di possibili ambiti di intervento, tenendo conto di quanto previsto dalla legge n. 104 del 1992.

Art. 17 - Tossicodipendenza

Ai lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato, che siano in condizione di tossicodipendenza accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o delle altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, la Società potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

La Società concederà, altresì, al lavoratore familiare di tossicodipendente (familiare a carico) che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi da fruirsi, fino a concorrenza, per periodi continuativi non inferiori ad un mese, al fine di assistere i familiari che effettuino terapie di riabilitazione presso le strutture di cui al comma precedente.

Art. 18 - Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

Le Parti stabiliscono di dare pieno e totale riferimento al D.Lgs n. 626/1994 e successive integrazioni e modificazioni. L'elezione dei RLS nell'ambito delle RSU/RSA avverrà in conformità con la relativa normativa interconfederale.

Art. 19 - Tutela della dignità personale


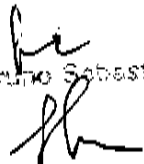
I rapporti tra lavoratori devono essere improntati alla reciproca correttezza.

Le Parti si impegnano a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminatori di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità umana, adottando misure e provvedimenti commisurati alla gravità del fatto.

In tale ottica, devono essere evitati comportamenti a connotazione sessuale, inopportuni e offensivi della dignità umana, i quali determinano una situazione di disagio nella persona cui essi sono rivolti, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che entrano nella sfera personale.

Art. 20 - Tutela della maternità e paternità

Le Parti rinviando in materia alle disposizioni di legge di cui al D.lgs n. 151 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000.


Car. Emilio Sebastianelli









PARTE II:

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO





Prof. Bruno Sebastianen



Art. 21 – Assunzione

L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto previsto ai successivi artt. 24, 25, 26 e 27.

All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà all'interessato, con lettera scritta:

- 1) Data dell'assunzione
- 2) Livello di inquadramento
- 3) Trattamento economico
- 4) Durata dell'eventuale periodo di prova
- 5) Altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- 1) Fotocopia del documento di riconoscimento personale
- 2) Certificato penale di data non anteriore a tre mesi
- 3) Stato di famiglia
- 4) Certificato degli studi compiuti
- 5) Fotocopia del documento attestante il codice fiscale
- 6) Ogni ulteriore documento che l'Azienda ritenga necessario in relazione alle mansioni da affidare

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a dichiarare la residenza e l'abituale recapito ed a notificare all'Azienda ogni successivo cambiamento dello stesso.

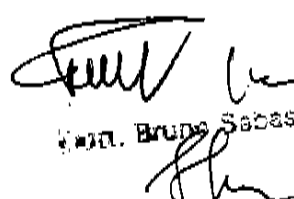
Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica d'assunzione secondo quanto stabilito dalle norme di legge in materia.

Art. 22 – Periodo di prova

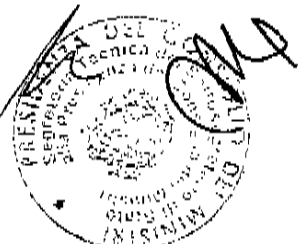
Salvo diversa determinazione dell'azienda, l'assunzione del personale è subordinata ad un periodo di prova, differenziato nella sua durata in relazione al livello di inquadramento, e precisamente non superiore a:

- 1) sei mesi per i dipendenti dei livelli → Q1S – Q1 – 2A – 2B
- 2) tre mesi per i dipendenti dei livelli → 3 e 4
- 3) due mesi per i dipendenti dei livelli → 5 - 6 - 7 - 8 - 9

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente è ammesso a completare il periodo stesso, purché l'assenza non abbia durata superiore al periodo di prova stesso. Trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda



Aut. Bruno Sebastiani



potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Nel periodo di prova spetta al lavoratore/trice il trattamento contrattuale in vigore, nonché il riconoscimento di tutti i diritti e doveri derivanti dal presente contratto collettivo aziendale.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso ad iniziativa di una delle parti.

Al termine del periodo di prova, laddove non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 23 – Lavoro a tempo parziale

L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge ed a quanto disciplinato nei commi seguenti.

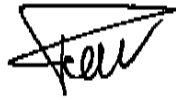
Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale. La Società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico. 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.

La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 40% del personale a tempo pieno.

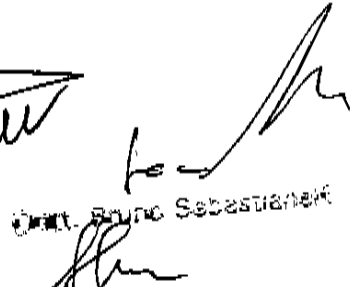
Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 4 ore e non superiore a 6 ore giornaliere, il limite giornaliero può essere superato, fino a concorrenza del limite contrattuale, purché la media nell'arco del ciclo completo del turno previsto non sia inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 6 del presente articolo, la durata della prestazione non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 38,5 ore settimanali.



Car. Bruno Sebastianek



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

Nel caso di più domande tendenti alla modifica della quantità di ore nell'ambito di posizioni di identico contenuto professionale, la scelta verrà effettuata secondo il criterio della data della domanda e, in subordine, dell'anzianità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

I limiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere modificati, previa intese a livello aziendale con le competenti strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive ovvero con le RSU.

In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro stabilito dal presente contratto collettivo.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di , rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 comma 3 del D.Lgs. 61/00 e successive modificazioni, le causali (rif comma 2 del predetto articolo 3) 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 della manutenzione aeronautica.

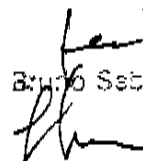
A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono riconducibili alle esigenze di cui al comma precedente le seguenti fattispecie: anomalie tecnico-operative; incrementi produttivi non pianificati; difficoltà organizzative derivanti da assenze concomitanti di più dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione globale di fatto per le prestazioni eccedenti l'orario individuale settimanale e annuo fino al 50% delle ore contrattuali annue; oltre tale percentuale, la maggiorazione è del 30%.

Quanto previsto dai precedenti periodi è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR, in ottemperanza di quanto previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.Lgs 61/00, come successivamente modificato ed integrato.



Dott. Bruno Sebastianelli



In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore giornaliere applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le maggiorazioni contrattualmente definite per il lavoro straordinario.

Resta inteso che la maggiorazione superiore assorbe quella inferiore, non intendendosi cumulativa rispetto all'altra.

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 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. 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 flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.lgs 61/00 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni delle attività manutentive.

Fatto salvo quanto sopra, ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs n. 61/00 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,6 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 del c.e., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9 del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni.

Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno. Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi. La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

Ai sensi dell' art. 12-bis, D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In tal caso non trovano applicazione clausole elastiche e flessibili.



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

Fatte salve le condizioni di miglior favore già definite a livello aziendale, il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 5 ore, potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa.

Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 48) compatibilmente con le esigenze aziendali. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste l'Azienda valuterà con particolare attenzione le situazioni motivate da:

documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;

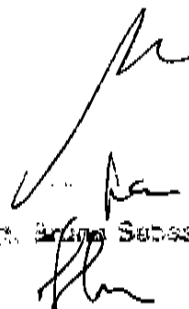
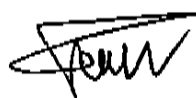
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 12 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati

Ai sensi dell' art. 5, comma 1, del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche e integrazioni, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti risultante da atto scritto e convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In caso di rifiuto da parte di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, o viceversa, si applicano le tutele di cui all'art. 5, comma 1 D.Lgs. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni, consistenti nell'impossibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo.

In riferimento alle clausole di cui al comma 8, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

Art. 24 - Contratto di somministrazione a tempo determinato



Cap. Bruno Sebastiani



Con la stipula di Contratti di Somministrazione a tempo determinato si intende consentire un uso flessibile dell' istituto in accordo con le specifiche e variabili esigenze dell'Azienda in tutte le circostanze individuate sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa o per ipotesi sostitutive.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riscontrabili alla data della stipula del contratto e da valutarsi secondo criteri di normalità tecnico-organizzativa.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale, si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato non possano eccedere, come media su base annua l'8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Tale limite potrà essere superato, previa intesa con le RSU.

Nel caso di Contratti di Somministrazione per sostituzione, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per la durata massima di mesi 2 per il passaggio di consegne.

Eventuali erogazioni economiche, correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi definiti nei Contratti di Somministrazione o più in generale ai premi di risultato Aziendali, saranno effettuate nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito elencati:

- corresponsione in un'unica soluzione al termine del periodo di assegnazione;
- determinazione dell'ammontare in rapporto al tempo di effettiva presenza in Azienda.

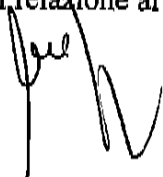
Una volta all'anno l'Azienda fornisce alla RSU il numero dei Contratti di Somministrazione nonché la durata e le qualifiche dei lavoratori interessati.

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

Art. 25 – Contratto di inserimento e reinserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti di cui all'art. 54, comma 1 del D. Lgs. 276/03 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art.



Dir. Enrico Sabatini



54, comma 1, del D.Lgs. 276/03, devono intendersi per "disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni" (in base a quanto stabilito dall'art. 1, co. 1, D.Lgs. 181/2000, come successivamente modificato) coloro i quali, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione specifica del progetto individuale d'inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

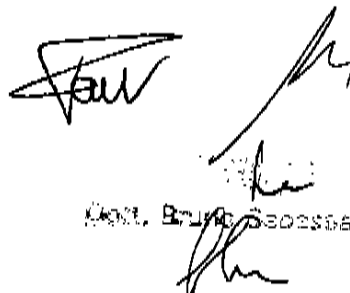
Nel contratto vanno indicati:

- la durata, che non può essere inferiore ai 9 mesi, né superiore ai 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto d'inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi; nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata del contratto non potrà eccedere i 10 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento; in tale caso la formazione teorica non potrà essere inferiore a 16 ore.
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente CCAL per la categoria e il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto d'inserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), D.Lgs. 276/2003.

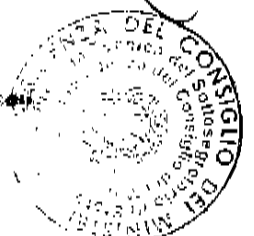
Con esclusivo riferimento al reinserimento di lavoratori con competenze professionali analoghe a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto verranno indicati:

- piano individuale di inserimento;



Dist. Bruno Scorsari



- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- durata e modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna non inferiore a 24 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, e congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/03, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 20 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento.

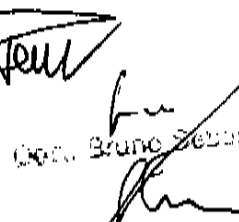
Questo periodo di conservazione del posto di lavoro si intende riferito a contratti di inserimento di 18 mesi e viene proporzionalmente ridotto, fermo restando il limite dei 70 giorni di calendario, nel caso di contratti aventi durata inferiore. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale precedentemente prevista per i-contratti di formazione e lavoro, di cui all'Accordo Interconfederale del 31.1.95. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'Art.57 comma 2 del D.Lgs 276/03 e successive modificazioni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti (ove esistenti), ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal CCAL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Resta facoltà della contrattazione aziendale definire l'applicabilità totale o parziale di eventuali premi di risultato e/o di altre voci retributive stabilite dalla contrattazione aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale (iter di attestazione) di cui al presente CCAL.

Per poter assumere con contratto d'inserimento i soggetti indicati ex art. 54, comma 1, D.Lgs.



276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contrari non trasformati a tempo indeterminato secondo le quantità previste dall'Art.54 comma 3 D.Lgs. 276/03 e successive modifiche.

Le Aziende forniranno annualmente alle RSU i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Art. 26 - Contratto di apprendistato

E' possibile procedere alla stipula di contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione in favore di giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni. Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ed il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere stipulati con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Nel rispetto della *emananda* normativa regionale specifica per la regolamentazione dei profili formativi, viene definita la normativa contrattuale applicabile.

La durata del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione non sarà superiore a tre anni; il contratto per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può avere una durata variabile direttamente collegata al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da conseguire; la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non sarà superiore a sei anni né inferiore a due anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai e impiegati e le qualifiche conseguibili rientrano nelle mansioni previste fino ai livelli inquadramentali non superiori al 2B.

Il numero complessivo di lavoratori/trici in forza con contratto di apprendistato non può superare il 40% del personale specializzato e/o qualificato con contratto a tempo indeterminato.

L'assunzione dell'apprendista avviene con atto scritto, nel quale dovranno essere indicati:

- a) la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- b) il piano formativo individuale;
- c) la qualifica che potrà essere conseguita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale e/o extraaziendale;
- d) la durata del contratto.

Mod. Bruno Sabes



La durata del periodo di prova non può superare quello previsto per il relativo livello di inserimento da questo contratto collettivo aziendale.

L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale, stabilito dal vigente CCAL per il tipo di qualifica da conseguire, fatti salvi i relativi iter di carriera.

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

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo e retributivo (quest'ultimo con le percentuali successivamente indicate nell'apprendistato professionalizzante) previsto dal contratto collettivo per i lavoratori inquadrati nel medesimo livello e potrà fruire del servizio mensa e trasporti, ove esistenti, fatto salvo quanto specificatamente previsto sulla materia per il personale part-time.

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto 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 definito secondo quanto specificato per l'apprendistato professionalizzante, avuto riguardo alla diversa durata.

In caso di malattia, viene riconosciuto all'apprendista lo stesso trattamento previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, nei limiti della durata dell'apprendistato.

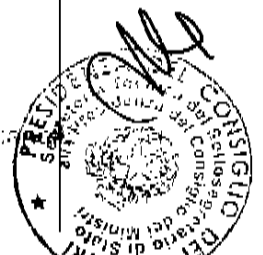
In caso di infortunio sul lavoro, nei limiti di durata dell'apprendistato, l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni dell'apprendista.

La conservazione del posto di lavoro viene garantita nei limiti di 180 giorni annui di assenza per malattia.

Il rapporto di apprendistato può essere risolto:

- a) durante il periodo di prova, da entrambe le parti, senza obbligo di preavviso e della relativa indennità;
- b) nel corso del lavoro, a seguito di licenziamento per giusta causa o di un giustificato motivo;
- c) al compimento del periodo massimo di durata dell'apprendistato stabilito dal presente contratto collettivo aziendale.

Per poter stipulare un contratto di inserimento, è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori/trici il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di assunzione a tempo indeterminato, ed

Dott. Bruno Sorrentino

i lavoratori/trici che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano conseguito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica qualora nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

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

Apprendistato professionalizzante

Agli apprendisti vengono riconosciuti gli istituti di cui al presente contratto collettivo aziendale, in quanto applicabili. Per quanto riguarda la retribuzione mensile, la stessa viene stabilita applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata allo stipendio conglobato in vigore ed agli aumenti periodici d'anzianità previsti per livello inquadramentale:

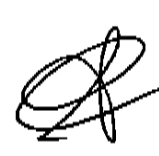
	24 mesi	Fino a 36 mesi	Fino a 48 mesi
1° anno	80 %	80 %	80 %
2° anno	90 %	85 %	85 %
3° anno		90 %	90 %
4° anno			100 %

Nel caso di apprendistato professionalizzante iniziato presso altra azienda, limitatamente all'ipotesi in cui le stesse mansioni siano oggetto di contratto e l'interruzione tra i due rapporti di lavoro non sia superiore a 12 mesi, la durata del nuovo contratto potrà essere ridotta di un periodo corrispondente, entro il limite del 50% della durata massima definita sulla base di quanto indicato dal presente articolo; a tal fine sarà onere del lavoratore fornire al nuovo datore di lavoro la certificazione delle competenze acquisite.

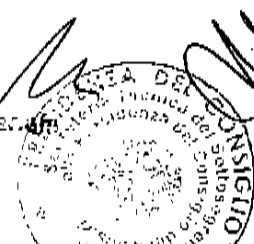
Le riduzioni mensili sopra indicate non si applicano al personale che, assunto con contratto di apprendistato, sia stato già precedentemente assunto in azienda con contratto a tempo determinato.

Formazione

La formazione dell'apprendista si realizza tramite la partecipazione a percorsi strutturati prevalentemente all'interno dell'Azienda. Le Parti, infatti, si danno reciprocamente atto della capacità della Società di erogare direttamente formazione o di organizzare eventi formativi, delle riconosciute e consolidate esperienze nella progettazione, organizzazione ed effettuazione di corsi base, trasversali e tecnico-professionali effettuati nel rispetto della specifica normativa di settore e sotto il controllo, ove previsto, delle Autorità Aeronautiche, della presenza di Aule idonee alla formazione, nonché di istruttori e lavoratori con esperienza e titoli di studio idonei a trasferire competenze.

Dot. *Sebastian*




Per quanto concerne i percorsi professionali, i contenuti minimi delle 120 ore di formazione sono articolati come segue:

1. Per le qualifiche di apprendisti che si attestano al livello 2B:

1.1. Competenze di base e trasversali:

- Competenze relazionali;
- Organizzazione dell'azienda e del lavoro;
- Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (da erogare all'inizio del rapporto di lavoro);
- Disciplina del rapporto di lavoro

1.2. Competenze tecnico – professionali

2. Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 3, 4 e 5:

2.1 Competenze di base e trasversali:

- Competenze relazionali;
- Organizzazione dell'azienda e del lavoro;
- Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (da erogare all'inizio del rapporto di lavoro);
- Disciplina del rapporto di lavoro

2.2 Competenze tecnico - professionali

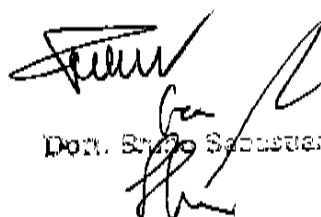
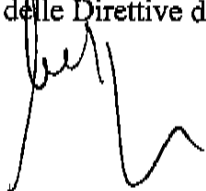
3. Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 6 e 7:

3.1 Competenze di base e trasversali:

- Competenze relazionali;
- Organizzazione dell'azienda e del lavoro;
- Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (da erogare all'inizio del rapporto di lavoro);
- Disciplina del rapporto di lavoro

3.2 Competenze tecnico - professionali

Per formazione formale deve intendersi un processo formativo strutturato e certificabile, svolto alla presenza di un Tutore, designato dall'azienda per accompagnare l'apprendista durante tutta la durata del piano formativo individuale. Le attività formative sono preordinate per ciascuna qualifica di apprendista e vengono inserite nel PFI (Piano Formativo Individuale) sulla base delle Direttive degli Enti Tecnici Aziendali, che operano in osservanza della normativa vigente.



Dot. Sergio Sebastiani



A titolo indicativo, la formazione formale dovrà prevedere, rispetto al monte ore minimo di 120 ore l'anno, una percentuale del 35% dedicata ai contenuti di base e trasversali, una percentuale del 20% dedicata alla acquisizione di competenze professionali settoriali ed una percentuale del 45% per l'acquisizione delle competenze professionali specialistiche. Tali percentuali, modificabili in base a diverse indicazioni relative agli emanandi decreti attuativi regionali, possono essere diversamente articolate previo accordo tra le Parti in relazione allo specifico profilo formativo individuato.

Il lavoratore/trice individuato per ricoprire la funzione di Tutore Aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale superiore di almeno due livelli a quello dell'apprendista e deve avere una esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Compiti del Tutore sono quelli di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere l'insegnamento necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo del lavoro.

La formazione del Tutore Aziendale ha luogo, di regola, entro il primo anno di assunzione dell'apprendista, mediante una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore alle 16 ore.

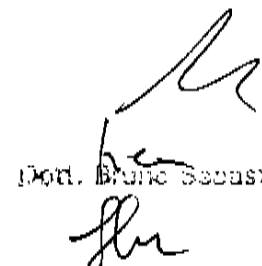
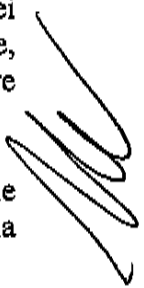
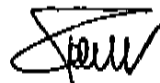
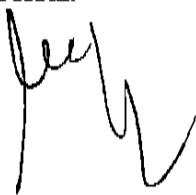
Le Parti convengono che nell'Azienda, in relazione alle specificità delle figure professionali interessate, si dia luogo entro e non oltre 30 giorni dalla comunicazione di attivazione dei contratti di apprendistato, alla definizione dei profili formativi, della articolazione delle ore di formazione finalizzata alla acquisizione delle competenze sopra descritte e delle qualifiche professionali coerenti coi livelli 2B- 6 previsti per l'apprendistato professionalizzante, in attuazione del disposto dei comma 5 e 5-bis dell'art. 49 del D.Lgs n. 276/03.

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

Art. 27 - Contratto a tempo determinato

In presenza di flussi di più intensa attività, in occasione di attivazione di nuove iniziative e nei casi di sostituzione del personale, anche per esigenze di carattere fisiologico (ferie, addestramenti, periodi di elevata morbilità), le Parti concordano nel dare attuazione alle nuove forme di flessibilità, consentendo l'instaurazione di contratti con apposizione del termine.

A tale fine, le Parti convengono che, fatte salve le specifiche previsioni di legge, il personale assunto a tempo determinato non potrà essere superiore al 35% della forza media annua della Società.



Dot. Bruno Sebastiano



PARTE III:
**SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Art. 28 - Indumenti di lavoro

Al personale può essere richiesto di indossare particolari indumenti, secondo la particolarità della prestazione. Laddove richiesti, gli indumenti saranno forniti a spese dell'Azienda.

Art. 29 - Inquadramento

Tempi di attestazione

Le Parti concordano nella necessità di definire i tempi di attestazione in un dato livello, necessari per l'attribuzione dei superiori livelli di inquadramento. L'inquadramento al livello superiore sarà peraltro correlato alla posizione ricoperta e subordinato alla positiva valutazione della professionalità maturata, al superamento di verifiche tecnico-professionali, alla verifica del grado di autonomia di esecuzione acquisito dagli interessati nel corso del servizio svolto nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e/o all'accertamento dell'idoneità professionale della risorsa:

1) Attestazione 7° livello:

Inserimento 9° livello; dopo 6 mesi 8°; dopo 18 mesi 7°

2) Attestazione 6° livello

Inserimento 8°; dopo 18 mesi 7°; dopo 30 mesi 6°

3) Attestazione 5° livello:

Inserimento 7° livello; dopo 24 mesi 6°; dopo 18 mesi 5°

4) Attestazione 4° livello

Se operatore specializzato, inserimento 5° livello; dopo 12 mesi 4°

5) attestazione 3° livello

Inserimento 6° livello; dopo 18 mesi 5°; dopo 24 mesi 4°; dopo 36 mesi 3°.

6) attestazione livello 2B

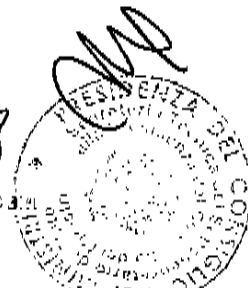
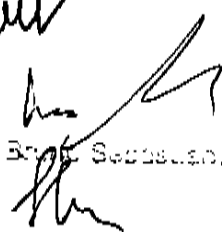
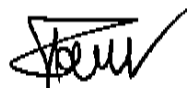
Inserimento a livello 3°, dopo 24 mesi livello 2B

Se per posizione di Coordinatore unità produttiva inserimento a livello 3°, dopo 6 mesi livello 2B.

7) attestazione livello 2A

Inserimento al livello 3°; dopo 24 mesi livello 2B; dopo 12 mesi livello 2A.

Se per posizione di Responsabile/coordinatore inserimento a livello 2B; dopo 6 mesi livello 2A, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo "Responsabili/Coordinatori".



8) Attestazione al livello Q1.
Inserimento livello 2A; dopo 12 mesi livello Q1.

9) Attestazione al livello Q1S.
Inserimento livello Q1; dopo 48 mesi livello Q1S

Responsabili/Coordinatori:

L'accesso è determinato dalla discrezionalità aziendale, tenuto conto della autonomia e professionalità acquisita. Fermi restando i tempi di attestazione di cui sopra, l'acquisizione del livello avverrà dopo sei mesi di "facente funzione" nel ruolo.

Tecnici/professionali:

L'accesso è determinato secondo esigenze organizzative e sulla base di valutazioni professionali, coerentemente con la declaratoria contrattuale.

Declaratorie

Il livello di inquadramento è determinato, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie generali che rappresentano l'esemplificazione dei livelli. Per ciascun profilo è stato individuato il grado di professionalità, intendendosi per tale l'insieme di conoscenze e capacità professionali, preparazione tecnico-professionale e/o procedure formali di verifiche tecnico-professionali, responsabilità ed autonomia operativa.

Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dall'esemplificazione di posizioni di lavoro per ciascun livello di inquadramento.

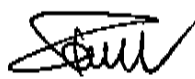

Le esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo i tempi e le modalità di cui ai commi precedenti.

La distinzione tra operai ed impiegati è indicata ai soli effetti delle norme che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Livello Q1S

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

Livello Q



Dott. Bruno Sebastiani

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

Livello 2A

Appartengono a questo livello gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni importanti per assicurare il buon andamento di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, competenze tecnico-professionali di alto livello, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà nella applicazione delle direttive ricevute.

Livello 2B

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

Livello 3

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici con una elevata esperienza e preparazione professionale, che sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite svolgono compiti di rilevante complessità, per i quali è richiesta un'adeguata esperienza, polivalenza di funzioni, iniziativa ed autonomia, anche attraverso il coordinamento dell'attività di altri collaboratori.

Livello 4

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di norme, prassi e/o procedure specifiche svolgono mansioni di concetto richiedenti particolare esperienza e preparazione professionale.

Livello 5

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di norme, prassi e/o procedure prestabilite svolgono mansioni di normale complessità, richiedenti esperienza, preparazione professionale e pratica nell'esecuzione di dettagliate istruzioni anche coordinando, con competenze tecnico - pratiche, l'attività di altri lavoratori di categoria inferiore.

Doc. Bruno Sebastianelli



Livello 6

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di disposizioni ricevute, svolgono mansioni di generica preparazione e/o pratica, tali da richiedere esperienza e preparazione professionale, anche conseguita attraverso tirocinio.

Livello 7

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di disposizioni ricevute, svolgono mansioni di generica preparazione e/o pratica di ufficio, tali da richiedere una preparazione professionale, anche conseguita con breve tirocinio.

Livello 8

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base di disposizioni ricevute svolgono mansioni semplici, tali da richiedere una generica preparazione ed elementare preparazione, anche conseguita con breve tirocinio.

Livello 9

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni semplici non richiedenti una particolare esperienza e conoscenza, in base a dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza.

A mero titolo esemplificativo, vengono elencati alcuni profili riconducibili ai diversi livelli di inquadramento:

Livello Q1S

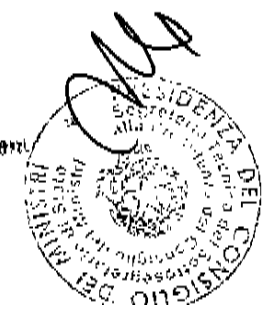
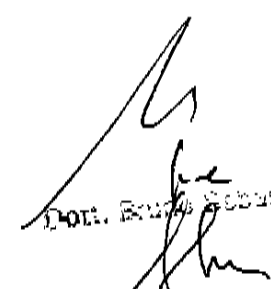
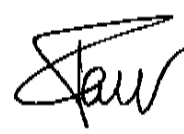
Responsabile di Produzione

Livello Q1

Responsabili strutture organizzative complesse
Tecnico specialista

Livello 2A

Tecnico ingegneria
Tecnico di qualità
Tecnico gestione risorse umane
Tecnico pianificazione e controllo
Tecnico di controllo processi
Tecnico amministrativo
Coordinatore attività amministrativa



Capo Reparto

Livello 2B

Capo unità produttiva
Programmatore di produzione
Segretario/a di Direzione

Livello 3

Addetto analisi e programmi
Addetto amministrazione
Addetto assistenza tecnica
Operatore Specializzato Aeronautico

Livello 4

Segretario/a
Addetto manutenzione
Operatore Specializzato Aeronautico

Livello 5

Operatore aeronautico
Addetto alla vigilanza

Livello 6

Manovale
Fattorino
Archivista

Livello 7

Manovale
Fattorino
Archivista



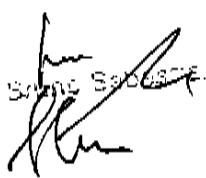
Art. 30 - Mobilità e polivalenza

Le Parti concordano sulla opportunità di favorire la mobilità del personale basata sulla polivalenza delle mansioni, costituendo essa elemento imprescindibile per fronteggiare le esigenze operative, attuando una politica finalizzata al contenimento dei costi e contestualmente al miglioramento dei risultati produttivi.

Il personale, nel rispetto delle modalità di esecuzione previste dalle normative aeronautiche, opererà in mobilità nell'ambito della professionalità di appartenenza, laddove il processo aziendale lo richieda, prescindendo dalla collocazione organizzativa dell'interessato.

Fermo restando che la gestione del personale rientra esclusivamente nella sfera di autonomia e



D. 30. 30/03/2003




discrezionalità del datore di lavoro, l'Azienda informerà preventivamente le RSU/RSA dell'esigenza di procedere a spostamenti collettivi del personale non dettati da esigenze temporanee. Le RSU/RSA potranno richiedere entro 3 gg. un incontro con la Direzione Aziendale, che dovrà avere luogo nei 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica nel caso in cui lo spostamento abbia luogo nell'ambito della stessa area di lavoro ovvero nel caso di spostamenti aventi durata temporanea (dovuta ad assenze dei titolari e/o a esigenze improvvise tecnico-operative) in aree diverse sia pure professionalmente omogenee.

Nota a verbale

Le Parti, in sede di separato accordo, che costituirà parte integrante del presente contratto collettivo aziendale, procederanno alla rivisitazione del modello delle figure professionali ed alla definizione delle possibili forme di impiego polivalente delle risorse.

Art. 31 - Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, L. n. 190/1985, sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nel livello Q e Q1S che svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia definita nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

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

Le parti convengono che, stante la natura della prestazione richiesta dal personale inquadrato come Quadro, che prescinde da specifici schemi di orario, non viene prevista alcuna retribuzione aggiuntiva per eventuali eccedenze orarie rispetto al normale orario di lavoro dei dipendenti, o per prestazioni in giornate festive e di riposo, intendendosi tali prestazioni compensate nell'ambito della retribuzione di fatto.

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 1 R.D.L. 692 del 15.3.23 e RD 1955 del 10.8.23, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

1) Passaggio alla categoria di Quadro.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei Quadri, decorso un periodo di 6 mesi consecutivi.



2) Brevetti.

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

3) Informazione.

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

4) Formazione.

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

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

Le Parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione al disposto di cui alla L. 190/1985.

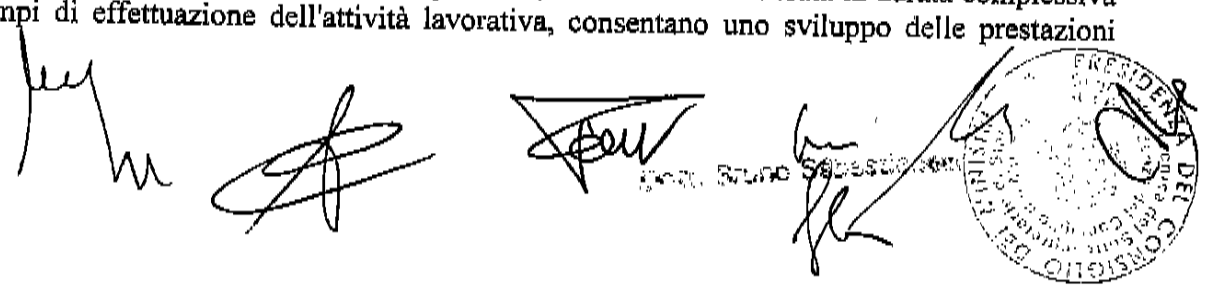
Art. 32 - Orario di lavoro

Le Parti concordano sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso l'efficientamento dell'organizzazione del lavoro, al fine di conformarsi alle esigenze del mercato. A tale scopo, convengono sulla opportunità di introdurre un sistema di distribuzione dell'orario di lavoro maggiormente finalizzato all'incremento della produttività.

L'introduzione di differenziati schemi orari costituisce condizione essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di business dell'azienda, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

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

In tale contesto viene attribuito un valore particolarmente significativo all'articolazione dell'orario di lavoro attuata attraverso regimi che, mantenendo inalterata la durata complessiva dei tempi di effettuazione dell'attività lavorativa, consentano uno sviluppo delle prestazioni

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular official stamp. The stamp contains the text "PRESIDENZA" at the top, "CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE" around the perimeter, and "DELLA SOCIETA'" at the bottom. In the center of the stamp, there is a signature and the text "DELLA SOCIETA' SEBASTIANI".

orarie e giornaliera in un arco temporale non superiore ad un anno.

A) Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 38,5 ore effettive nell'arco della settimana. Ai fini del computo, la durata settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

Avuto riguardo alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché alle esigenze di flessibilità organizzativa che caratterizzano l'azienda e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio, l'orario di lavoro settimanale non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

L'orario giornaliero continuativo di lavoro è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di interruzione per la refezione pari a 30 minuti.

Le ore richieste e prestate oltre le 38,5 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario nel vigente CCAL.

B) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo.

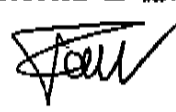
C) Flessibilità dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le Parti si danno atto della necessità di mettere concretamente in atto strumenti di flessibilità.

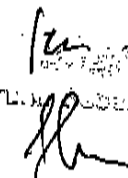
In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. A fronte di particolari esigenze di flessibilità operativa o di lavorazione, è prevista l'attuazione di regimi di flessibilità dell'orario di lavoro attraverso la determinazione della durata dello stesso sulla base di una media plurisettimanale che, fermo restando il limite di 48 ore settimanali, consenta il superamento dell'orario contrattuale settimanale senza dar luogo a compenso per lavoro straordinario, purché, mediamente, nell'arco temporale preso a riferimento, il limite stesso venga rispettato.

2. A fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi del precedente comma l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, in



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



periodi di minore intensità lavorativa, prioritariamente nell'arco temporale preso a riferimento, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Fermi restando gli obiettivi di produzione, potranno essere stabilite diverse ed aggiuntive forme di flessibilità, di concerto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie / Aziendali.

Le modalità attuative dei sopra citati regimi di flessibilità saranno preventivamente rappresentate in sede aziendale in coerenza con gli obiettivi di produzione della Società, ed in relazione alle esigenze degli specifici processi e/o di specifici progetti

Il mancato godimento del recupero, laddove previsto, darà luogo al pagamento delle ore residue con le aliquote previste dal vigente CCAL. L'erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento. L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'articolo 50 (Elementi e computo della retribuzione) sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro. Resta inteso che l'eventuale straordinario decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito dal programma di flessibilità.

Art. 33 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. 32.

È da considerarsi lavoro festivo quello effettuato il giorno riconosciuto festivo, e cioè:

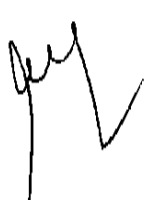
- Tutte le domeniche o relativo riposo compensativo;
- Le festività previste dalle vigenti norme di legge;
- La festività del Santo Patrono della città capoluogo del luogo di lavoro;

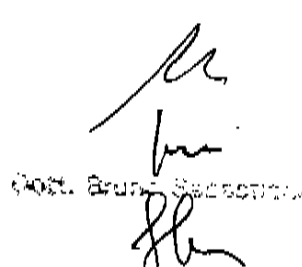

Il riposo settimanale cade di regola di domenica, salvo le eccezioni di legge; qualora per esigenze di servizio, il riposo non possa essere goduto di domenica, al lavoratore è dovuto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che sarà considerato a tutti gli effetti festivo.

Ai sensi del D.Lgs 66/2003, art. 1 co. 2, è considerato periodo notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino. Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 20.00 e le 8.00.

Il lavoro straordinario, notturno ed il lavoro festivo devono essere preventivamente richiesti ed autorizzati dalla Società; il personale, se richiesto, non può esimersi dalla prestazione di lavoro straordinario, notturno e lavoro festivo.

Modalità di pagamento



Stamp: PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
 DIREZIONE GENERALE
 SERVIZIO RELAZIONI INDUSTRIALI
 Roma



Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, da corrispondere oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno feriale	35%
b) lavoro straordinario diurno prestato in giorni feriali non lavorativi	55%
c) lavoro festivo	55%
d) lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici	55%
e) lavoro notturno compreso in regolari turni periodici	55%
f) lavoro notturno domenicale	60%

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, bensì la percentuale maggiore assorbe la minore. Le parti si danno atto altresì che, in presenza di esigenze tecniche e/o carichi di attività che rendano necessario il prolungamento della prestazione lavorativa, l'Azienda potrà richiedere al personale lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in quantità anche superiore ai limiti stabiliti nel presente contratto collettivo aziendale, nel limite delle 250 ore annue medie pro-capite, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero settimanale, allo scopo di assicurare la continuità ottimale dei vari servizi non altrimenti realizzabili sulla base del normale organico in essere, nonché nelle altre ipotesi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 e s.m.i.

La quota oraria di retribuzione (di cui all'art. 50 del presente CCAL - Elementi e computo della retribuzione) utile ai fini dell'applicazione delle percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo è determinata in base alla tabella di cui al punto 2 dell'art. 41 (Stipendio conglobato) per quanto concerne lo stipendio conglobato e con esclusione del lavoro ordinario compreso in regolari turni periodici prestato nei giorni festivi.

Art. 34 - Riposo settimanale

La materia è disciplinata dall'articolo 9 del D.Lgs 8 aprile 2003 n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 35 - Ferie

Nel corso di ogni anno solare, il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuito la cui durata viene stabilita in 26 giornate lavorative, comprensive delle giornate per le quali la mancata prestazione deriva dall'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni.

Le ferie devono di norma essere utilizzate nel corso dell'anno di maturazione. In caso di richiesta del lavoratore, il periodo di ferie verrà concesso per 2 settimane consecutive.

Dot. Bruno Sebastiani



L'Azienda concederà le giornate di riposo retribuite di cui al comma precedente in base alle proprie esigenze organizzative, anche in più periodi e comunque entro i termini di legge.

Possono essere godute soltanto le ferie maturate calcolate per dodicesimi; la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. è considerata a questo fine come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, il lavoratore/trice avrà diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute. A tal fine, i giorni di ferie verranno computati in proporzione al periodo di lavoro svolto nell'anno, arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che il dipendente abbia lavorato nel mese per un periodo pari o superiore ai 15 gg. Il periodo di ferie pagato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui nel corso delle ferie sopraggiunga un evento di malattia di durata superiore a 5 gg., il periodo delle ferie resta interrotto, a condizione che il lavoratore/trice informi tempestivamente l'azienda della malattia sopravvenuta, affinché l'azienda stessa possa richiedere gli accertamenti di legge previsti.

In caso di richiamo in servizio durante il periodo di ferie, non sono computati come ferie i periodi di tempo necessari per rientrare in servizio e eventualmente per ritornare nella località di riposo. Tali periodi sono considerati come lavorativi fino ad un massimo di una giornata.

Art. 36 - Congedi per eventi e cause particolari

Ai sensi di quanto disposto all'art. 4 L. 53/2000 e s.m.i., viene riconosciuto al lavoratore/trice il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché, in tale ultima ipotesi, la stabile convivenza con il lavoratore/trice risulti da certificazione anagrafica.

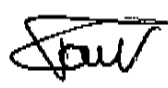
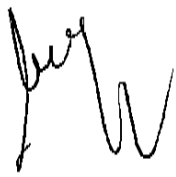
Peraltro, nei casi di documentata grave infermità, l'Azienda potrà concordare con il lavoratore/trice una modalità differente di articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 37 - Congedo matrimoniale

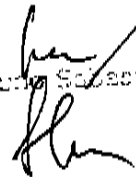
In occasione di matrimonio, il lavoratore/trice fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo di congedo verrà riconosciuto una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 38 - Assenze e permessi

Le assenze dal lavoro devono essere comunicate il giorno stesso dell'inizio dell'assenza, entro la prima ora del turno di lavoro. Il lavoratore/trice dovrà far pervenire la relativa giustificazione entro il giorno successivo a quello di inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di comprovato



Dot. Bruno Scabboni



impedimento.

Durante le ore di lavoro, il dipendente non può lasciare il luogo di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione. Il permesso di uscita anticipata deve essere chiesto entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali. Il permesso ottenuto per l'uscita anticipata entro la prima mezz'ora di servizio non consente la decorrenza della retribuzione per la frazione di tempo di presenza sul luogo di lavoro. Il permesso di uscita anticipata ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del periodo di lavoro prestato. A meno che non vi sia esplicito permesso, non è consentito che un dipendente entri o si trattienga nel luogo di lavoro al di fuori dell'orario di servizio.

Il dipendente licenziato o sospeso non può entrare nel luogo di lavoro se non previa espressa autorizzazione da parte della Direzione aziendale.

Art. 39 - Assenze e trattamento di malattia/infortunio

Salvo il caso di comprovato impedimento, in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore/trice è tenuto a dare alla Società comunicazione dell'assenza immediatamente e comunque non oltre l'inizio del proprio turno di lavoro. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentare il relativo certificato medico entro 48 ore dall'inizio della malattia/infortunio o dalla continuazione dell'evento morboso. Il certificato potrà essere anticipato dal lavoratore anche a mezzo fax, fermo restando l'obbligo successivamente di consegna dell'originale.

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato nei termini di cui al comma precedente, l'assenza si considera non giustificata.

La Società ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso nei modi e limiti di cui alla vigente legislazione. A tal fine, il lavoratore assente, durante le fasce di reperibilità (dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00) è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio comunicato all'azienda, ovvero a dare comunicazione all'azienda - al momento di comunicazione della malattia/infortunio - dell'eventuale differente domicilio di reperibilità.

Il lavoratore che per comprovati e giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società, specificando la diversa fascia oraria di reperibilità. Il mancato rispetto degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è passibile di procedimento disciplinare.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di complessivi 12 mesi ed alla corresponsione di una indennità mensile in misura pari al 100% della retribuzione per i primi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



sei mesi ed al 50% per i successivi sei mesi. In caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia, ai fini della determinazione del periodo massimo di comporta, i periodi di assenza si sommano ed il diritto alla conservazione del posto permane per 12 mesi da computarsi, tuttavia, nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Ai fini retributivi, dal trattamento economico di malattia è detratto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da Istituti Assicurativi, Previdenziali ed Assistenziali.

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui ai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, dandone comunicazione scritta all'interessato, al quale verrà corrisposta anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove la Società non proceda alla risoluzione ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti di cui al presente contratto, salva la decorrenza dell'anzianità.

Ai fini di cui ai precedenti commi, si deve intendere per continuità della malattia, l'evento morboso interrotto da assenze inferiori ai 5 g. lavorativi consecutivi.

Per malattie di particolare gravità, a seguito di richiesta da parte del lavoratore/trice, previo confronto con le RSA, l'Azienda potrà concedere oltre al periodo di comporta previsto, un ulteriore periodo di conservazione del posto sino ad un massimo di 6 mesi, non computabile ad alcun effetto, durante il quale non verrà corrisposto alcun trattamento economico.

Art. 40 - Polizza assicurativa

E' stipulata dall'Azienda in favore di tutto il personale una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali h. 24 senza rivalsa.



Dot. Bruno Casatione



PARTE IV: RETRIBUZIONE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dir. Gen. Subordinati



Art. 41 - Stipendio conglobato

Nella tabella di seguito riportata è indicato lo stipendio conglobato per ciascun livello:

LIVELLO	STIPENDIO CONGLOBATO
Q1S	1820,00
Q1	1708,09
2A	1.599,78
2B	1.530,23
3	1.455,73
4	1.362,66
5	1.313,12
6	1.263,76
7	1.184,84
8	1.115,65
9	987,37

Ai fini della determinazione della quota oraria di retribuzione utile per il calcolo delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 33, si fa riferimento alla seguente tabella di minimi conglobati:

LIVELLO	STIPENDIO CONGLOBATO
Q1S	1550,00
Q1	1437,95
2A	1357,44
2B	1303,12
3	1244,36
4	1172,41
5	1133,43
6	1095,13
7	1033,25
8	979,28
9	879,10

M

Art. 42 - Aumenti periodici di anzianità

Dopo ogni biennio di servizio prestato dalla data d'assunzione presso la Società, il lavoratore/trice avrà diritto ad un aumento periodico d'anzianità.

Gli aumenti periodici d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici.

Il lavoratore/trice ha diritto a maturare un massimo di sette aumenti periodici di anzianità durante tutta la durata della vita aziendale.

Fau

Fau

[Signature]

[Signature]



Gli importi degli aumenti periodici di anzianità sono fissati nella misura mensile di cui alla tabella che segue. Il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità è effettuato alla scadenza del biennio e riferito al livello d'appartenenza, a quella data, senza ulteriori trascinamenti.

LIVELLO	IMPORTO
Q1S	35
Q1	32
2A	29
2B	26
3	24
4	22
5	21
6	20
7	18
8	18
9	10

Art. 43 - Tredicesima mensilità

L'Azienda corrisponde al Personale, normalmente non oltre la seconda decade di dicembre, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile riferita al mese di dicembre.

Nel caso di inizio, cessazione e/o sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati.

La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata come mese intero. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro si fa riferimento agli emolumenti fissi, relativi alla retribuzione dell'ultimo mese lavorato.

La 13ma mensilità è utile ai soli fini del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 44 - Quattordicesima mensilità

La Società corrisponderà una 14ma mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la 13ma mensilità. La corresponsione della suddetta 14ma mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La 14ma mensilità è riferita al periodo dal 1 Luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso al momento della corresponsione. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 DIRETTORE GENERALE



[Large handwritten signature]

suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati.

La 14ma mensilità è utile ai soli fini del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 45 - Indennità giornaliera, turno, campo

A ciascun dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità come di seguito indicato:

- 1 euro per il personale non turnista;
- 3,27 euro per il personale turnista

Al personale dipendente le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16), viene corrisposta un'indennità di € 0,25 per ciascuna giornata effettiva di presenza.

Al personale dipendente viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza, una indennità di € 0,25.

Tali indennità hanno natura omnicomprensiva: in esse è già computata l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

Art. 46 - Indennità maneggio denaro

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità in misura pari al 8 % dello stipendio conglobato del livello di appartenenza.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva, essendo stata calcolata comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

Art. 47 - Buono pasto

In relazione allo specifico regime di orario applicato e laddove non fosse prevista la fruizione della mensa, verrà riconosciuto a ciascun lavoratore/trice dipendente dalla Società un buono pasto del valore di € 6,00 (sei euro) per ogni giornata effettiva di presenza.

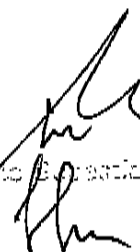
Ai fini di cui al comma precedente, deve intendersi con giornata di effettiva presenza quella in cui sia stata prestata attività lavorativa per almeno 4 ore consecutive.

Non ha diritto al buono pasto il personale con contratto part-time di tipo orizzontale o misto il cui impiego sia inferiore o uguale a 5 ore / giorno.

Non ha altresì diritto al buono pasto il personale inviato in missione e/o trasferta.



Dist. Bruno Esposito



Art. 48 – Indennità di missione

Al personale inviato in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro spetta il rimborso delle spese di trasporto.

Nel caso in cui la trasferta comporti la presenza fuori sede nella fascia oraria 12-14 e/o 19-21, viene, altresì, riconosciuta una diaria a copertura delle spese di vitto pari ad € 25,82.

Gli importi di cui sopra possono essere cumulati tra di loro.

Art. 49 - Indennità di certificazione

Agli operatori specializzati aeronautici in relazione alle approvazioni/certificazioni possedute ed alle conseguenti flessibilità di impiego di volta in volta richieste dalle necessità operative vengono riconosciute le seguenti indennità:

- Operatore approvato livello base (OPA 1): nessuna indennità
- Operatore approvato livello 2 (OPA 2): € 19,42 per processo
- Operatore approvato livello 3 (OPA 3): € 19,42 per processo

L'operatore che consegue il livello 3 conserva le indennità previste per il livello 2.

- BCS officina: vengono corrisposti € 129,44 più € 64,71
- DL 1 (ingegneria): € 37,97
- DL 2 (ingegneria): € 77,66

Tali indennità vengono riconosciute per 12 mensilità ed hanno natura onnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi le incidenze su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

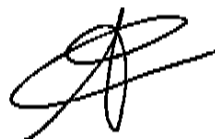
Art. 50 - Elementi e computo della retribuzione

A tutti gli effetti del presente contratto collettivo aziendale, salvo che sia diversamente disposto, la retribuzione mensile e/o la normale retribuzione mensile è costituita dallo stipendio conglobato, aumenti periodici d'anzianità, aumenti di merito.

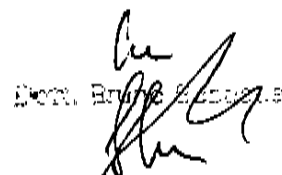
Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, vanno computati quale parte della retribuzione la tredicesima e quattordicesima mensilità.

Ai fini della determinazione della retribuzione giornaliera e oraria, la retribuzione mensile viene divisa rispettivamente per 26 e per 173.

La retribuzione mensile è corrisposta di norma non oltre la fine di ogni mese con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi. In caso di ritardo nella corresponsione superiore a venti giorni, dovranno essere corrisposti gli interessi in misura pari al tasso ufficiale



Dot. Bruno Mazzanti



di sconto a partire dal primo giorno del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce. Inoltre, ove il ritardo si prolunghi per oltre un mese, il dipendente potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al pagamento dell'indennità di mancato preavviso. In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione del dipendente, la Società procederà comunque alla corresponsione della parte di retribuzione non controversa.

Qualsiasi ritenuta mensile per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 20% della retribuzione mensile eccettuato il caso d'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 51 - Trattamento di Fine Rapporto

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro al dipendente spetta il T.F.R. secondo quanto previsto dalla Legge 297 del 1992.

Agli effetti del calcolo del TFR, formano la base di calcolo le seguenti voci: i) Stipendio conglobato; ii) aumenti periodici d'anzianità; iii) aumenti di merito, laddove presenti; iv) tredicesima e quattordicesima mensilità.

Il T.F.R. sarà corrisposto entro 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le Parti rinviando alla disciplina di Legge in materia di anticipazione del TFR sino ad un massimo del 70%.



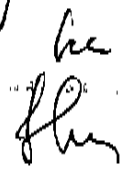
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]
Dott. Bruno Sabbatani
[Handwritten signature]



PARTE V:

**CODICE DISCIPLINARE E
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

Art. 52 - Doveri dei dipendente e sanzioni disciplinari

Il personale ha il dovere di tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina e rispondente ai principi inerenti alla mansione assegnata.

E' preciso dovere dei lavoratori/trici conservare in buono stato le attrezzature ed in generale tutto quanto è loro affidato. Il personale deve essere in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però tempestivamente la Direzione della Società.

Il personale risponderà della pulizia e della perdita di macchinari ed oggetti di lavoro a lui affidati, se risulti la sua colpa e/o negligenza.

Eventuali modifiche alle attrezzature dovranno essere preventivamente autorizzate dal superiore diretto. Nel caso di variazioni arbitrarie, la Società ha diritto a rivalersi sul lavoratore/trice per i danni di tempo e di materiali subiti. L'ammontare di tali danni può essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione per quote non superiori al 10% della retribuzione stessa e trattenute sulle competenze di fine rapporto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, il dipendente ha l'obbligo di:

- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere le formalità prescritte dalla Società per la verifica delle presenze;
- dedicarsi assiduamente e diligentemente all'espletamento delle mansioni assegnate, nel rispetto delle norme del presente contratto e delle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società;
- avere cura dei locali, oggetti, macchinari, strumenti e quanto altro a lui affidato per ragioni di servizio;
- non trattare affari per conto proprio o di terzi contrari agli interessi della società o incompatibili con i doveri di ufficio, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione della Società, né farne uso in modo anche solo potenzialmente pregiudizievole;
- non effettuare variazioni, cancellazioni o altri interventi non autorizzati connessi alla rilevazione presenza;
- non utilizzare il tesserino di riconoscimento di altri colleghi per registrare la presenza di altri colleghi presso gli orologi marcatempo;
- non manomettere gli orologi attraverso i quali si effettua la rilevazione delle presenze;
- non fumare nei locali aziendali;
- non procedere senza espressa autorizzazione dalla Direzione a collette, raccolte firme, vendita di qualsiasi oggetto durante le ore di lavoro;
- non adoperare arbitrariamente macchinari, attrezzature e impianti.

In caso di condotte che violino le norme sopra descritte e/o più in generale degli obblighi e dei

Dir. Tecn. Sebastiano



doveri connessi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro, la Società potrà comminare le sanzioni di cui all'art. 7 Legge 300/1970, secondo la gravità dell'infrazione rilevata.

Le violazioni saranno tempestivamente contestate agli interessati per iscritto onde consentire al lavoratore/trice interessato/a di produrre elementi a propria discolta nei 5 gg. successivi al ricevimento della contestazione di addebito. La contestazione dell'addebito per iscritto non avrà luogo nel caso di rimprovero verbale.

Gli interessati avranno facoltà di produrre per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolta. Esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che ponga in essere comportamenti contrari al presente contratto di lavoro ovvero tali da recare pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone ed all'integrità di cose.

La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, mentre la sospensione si applica a quelle mancanze di sufficiente rilievo, le quali pur non così gravi da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro, non trovino adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa, anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate.

A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di multa o sospensione il dipendente che:

- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;
- esegua nei locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, anche fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale della Società;
- non comunichi tempestivamente lo stato di malattia o la sua prosecuzione ovvero non invii la relativa certificazione nei termini prescritti.

Incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso il lavoratore che, a titolo esemplificativo, si renda responsabile di:

- insubordinazione nei confronti dei superiori;
- danneggiamento del materiale della Società dovuto a colpa e/o negligenza;
- esegua nei locali, della Società senza permesso, lavori per conto proprio o di terzi, senza l'impiego di materiale della Società;
- si renda responsabile di rissa nel luogo di lavoro;
- abbandoni il posto di lavoro, con violazione dei compiti di sorveglianza, custodia e controllo;
- si assenti senza giustificazione per oltre quattro giornate consecutive, ovvero per tre volte nel corso dell'anno nei giorni immediatamente successivi le ferie e/o i feriali non



- lavorativi e/o i festivi;
- si renda recidivo nelle mancanze precedentemente contemplate quando siano stati comminati più provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi;
- consegua una condanna definitiva per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente;

Legittimano il ricorso alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, in relazione alla particolare gravità del comportamento, le seguenti violazioni:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nei locali della Società;
- trafugamento di documenti, utensili o altri oggetti della Società;
- danneggiamento volontario al materiale della Società e al materiale di lavorazione;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti;
- esecuzione nei locali della Società senza permesso di lavori per conto proprio o di terze persone, con l'impiego di materiale della Società;
- svolgimento di attività, anche al di fuori dell'orario di lavoro, in conflitto di interessi e comunque in concorrenza con la Società;
- condanna definitiva per azioni commesse in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente.

Art. 53 - Preavviso di licenziamento e dimissioni



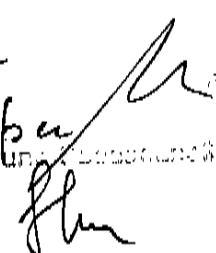
Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini di seguito specificati.

Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene per opera della Società, i termini di preavviso sono individuati come segue:

- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli Q1S, Q1, 2A e 2B;
- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di un mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

Ai fini di quanto previsto dal comma precedente, l'anno di anzianità non compiuto, sarà conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Se la risoluzione avviene per dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

Il preavviso non sarà osservato qualora l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la normale retribuzione mensile sarà corrisposta fino al 15° giorno del mese quando la disdetta sia data nella prima quindicina e fino alla fine del mese, quando la disdetta sia intervenuta nella seconda quindicina del mese.

Nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso, dovrà essere corrisposta al dipendente una indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere al dipendente dimissionario un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

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

Ai sensi dell'art. 2122 c.c., in caso di morte del dipendente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità di mancato preavviso.



PARTE VI:

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Art. 54 - Previdenza complementare

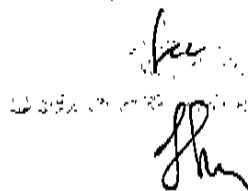
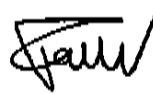
Le Parti convengono che i Dipendenti della Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare "Prevaer".

In tale ottica, le Parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione al Fondo può essere dai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

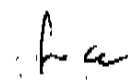
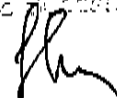
Il contributo a carico dell'Azienda è fissato in misura pari al 2 % della retribuzione utile ai fini del TFR.

Il lavoratore che intenda aderire al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Prevaer) dovrà effettuare una contribuzione aggiuntiva minima pari all'1% della retribuzione utile ai fini del TFR.



NOTA A VERBALE 1

In relazione a quanto disposto dall'art. 1 del presente CCAL, al fine di accompagnare e agevolare la fase di ristrutturazione della realtà di Alitalia Maintenance Systems, dopo la crisi aziendale che ha interessato la Società, ed in considerazione della inusuale durata del presente contratto, le Parti si danno reciprocamente atto che ogni istituto di miglior favore decorrerà non prima di 6 mesi dalla prevista decorrenza del rinnovo contrattuale.


Società Alitalia Maintenance Systems


NOTA A VERBALE


ALLEGATO - DISCIPLINA PERIODO TRANSITORIO




Superminimo ristrutturazione

Per il personale dipendente già assunto alla data in cui il presente CCA entrerà in vigore, le Parti convengono di far confluire in un'unica voce "superminimo ristrutturazione" le seguenti voci retributive erogate prima dell'applicazione del presente contratto:

- a) EDA
- b) EDR '92
- c) EDR '96
- d) EDR ex maggiorazioni
- e) Elemento ex accordo 1988
- f) Indennità di funzione

Il superminimo verrà corrisposto per 12 mensilità e non avrà effetti riflessi e di trascinamento (ad. es. in relazione a malattia, ferie, festività, mensilità aggiuntive, TFR, maggiorazioni, previdenza integrativa).



bcc
fhu

