

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DEL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO
SERVIZI ATM DIRETTI E COMPLEMENTARI**



ASSOCONTROL

1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2016.

INDICE

PARTE GENERALE

Premessa e ambito di applicazione

CAPO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art. 1 Modello relazionale di informazione e consultazione
- Art. 2 Articolazione della contrattazione collettiva. Intese modificative del contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 3 Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 4 Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 5 Diritti sindacali
- Art. 6 Assemblea
- Art. 7 Permessi per organi direttivi e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive
- Art. 8 Affissioni e bacheche sindacali

CAPO II –TUTELE SOCIALI

- Art. 9 Appalti
- Art. 10 Cessione e trasferimento d'azienda
- Art. 11 Ambiente di lavoro
- Art. 12 Tutela della salute e sicurezza del lavoro
- Art. 13 Dispositivi di protezione individuale

- Art. 14 Tutela della privacy
- Art.15 Tossicodipendenza
- Art. 16 Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali
- Art.17 Mobbing
- Art.18 Pari opportunità
- Art. 19 Lavoratori disabili
- Art. 20 Lavoratori studenti e permessi per studio
- Art. 21 Congedi assenze e permessi
- Art. 22 Tutela della maternità e paternità
- Art. 23 Congedo matrimoniale
- Art. 24 Richiamo alle armi
- Art. 25 Clausola sociale

CAPO III – MERCATO DEL LAVORO

- Art. 26 Premessa
- Art. 27 Contratto a tempo parziale
- Art. 28 Contratto a tempo determinato
- Art. 29 Apprendistato
- Art. 30 Contratto di somministrazione a tempo determinato ed indeterminato
- Art. 31 Telelavoro
- Art. 32 Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale

CAPO IV - IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 33 Assunzione e documenti relativi

Art. 34 Visite di inventario e visite personali

Art. 35 Disposizioni e regolamenti aziendali

Art. 36 Norme di comportamento

Art. 37 Trattamento di fine rapporto

CAPO V – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 38 Previdenza complementare

* * *

PARTE SPECIFICA SERVIZI ATM

CAPO I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Distribuzione del testo contrattuale

Art.3 Interpretazione delle norme contrattuali

Art. 4 Relazioni sindacali

Art. 5 Materia e limiti della contrattazione

Art. 6 Ristrutturazioni aziendali

Art. 7 Diritti d'informazione

Art. 8 Rapporti con l'utenza

Art. 9 Relazioni industriali

CAPO II - PROCEDURE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI

Art. 10 Procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive

Art. 11 Procedure per la proclamazione degli scioperi

Art. 12 Procedure di conciliazione delle controversie individuali

CAPO III - DIRITTI SINDACALI

Art. 13 Rappresentanze sindacali

Art. 14 Permessi sindacali

Art. 15 Diffusione di materiale sindacale

Art. 16 Contributi sindacali

Art. 17 Locali

CAPO IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 Classificazione del personale

Art. 19 Quadri

Art. 20 Mobilità geografica del personale

Art. 21 Orario di lavoro

Art. 22 Lavoro straordinario

Art. 23 Giorni festivi

Art. 24 Ferie

Art. 25 Malattia

Art. 26 Infortunio sul lavoro

Art. 27 Tutela delle condizioni particolari

Art. 28 Idoneità psicofisica alle mansioni

Art. 29 Buono pasto

CAPO V - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

- Art. 30 Struttura della retribuzione
- Art. 31 Minimo contrattuale
- Art. 32 Indennità integrativa speciale
- Art. 33 Tredicesima mensilità
- Art. 34 Corresponsione della retribuzione

CAPO VI - DOVERI DEL DIPENDENTE

- Art. 35 Doveri del dipendente
- Art. 36 Provvedimenti disciplinari
- Art. 37 Sospensione cautelare
- Art. 38 Procedimento disciplinare

CAPO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 39 Cause di risoluzione
- Art. 40 Licenziamento
- Art. 41 Dimissioni
- Art. 42 Decesso

* * *

- Allegato 1 *Protocollo sulla gestione condivisa delle crisi*
- Allegato 2 *Clausola di salvaguardia ed armonizzazione*
- Allegato 3 *Agibilità sindacali nazionali*

SEZIONE SPECIFICA IMPIANTI STRATEGICI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 Inquadramento

Art. 2 Impiego

Art. 3 Formazione

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

Art. 4 Orario di lavoro

Art. 5 Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 6 Ferie

Art. 7 Permessi

CAPO III – NORME TECNICHE

Art. 8 Norme a tutela della specificità

Art. 9 Norme tecniche per il personale operatore radiomisure

Art. 10 Vestiario

CAPO IV – ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 11 Struttura della retribuzione

Art. 12 Minimo contrattuale

Art. 13 Retribuzione individuale di anzianità

Art. 14 Scatto anomalo

- Art. 15 Elemento distinto della retribuzione – Elemento aggiuntivo della retribuzione*
- Art. 16 Superminimo professionale*
- Art. 17 Indennità di controllo*
- Art. 18 Indennità tecnico informatica*
- Art. 19 Indennità di volo*
- Art. 20 Flessibilità d'impiego*
- Art. 21 Indennità di funzione*
- Art. 22 Indennità di turno*
- Art. 23 Lavoro straordinario*
- Art. 24 Lavoro domenicale e notturno*
- Art. 25 Trattamento festività*
- Art. 26 Valore economico buono pasto*
- Art. 27 Quattordicesima mensilità*
- Art. 28 Trattamento di trasferta*
- Art. 29 Trattamento di trasferimento*
- Art. 30 Trattamento di fine rapporto*

SEZIONE SPECIFICA IMPIANTI A BASSO TRAFFICO

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 1 Inquadramento*
- Art. 2 Impiego*
- Art. 3 Formazione*

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

Art. 4 Orario di lavoro

Art. 5 Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 6 Ferie

Art. 7 Permessi

CAPO III – NORME TECNICHE

Art. 8 Norme a tutela della specificità

CAPO IV – ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 9 Struttura della retribuzione

Art. 10 Minimo contrattuale

Art. 11 Scatto anomalo

Art. 12 Elemento aggiuntivo della retribuzione

Art. 13 Superminimo professionale

Art. 14 Indennità di controllo

Art. 15 Flessibilità d'impiego

Art. 16 Indennità di funzione

Art. 17 Indennità di turno

Art. 18 Lavoro straordinario

Art. 19 Lavoro domenicale e notturno

Art. 20 Trattamento festività

Art. 21 Valore economico buono pasto

Art. 22 Quattordicesima mensilità

Art. 23 Trattamento di fine rapporto

Art. 24 Trattamento di trasferta

Art. 25 Trattamento di trasferimento

SEZIONE SPECIFICASERVIZI COMPLEMENTARI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 Inquadramento dei lavoratori

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

Art. 2 Orario di lavoro

Art. 3 Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 4 Orario plurisettimanale

Art. 5 Permessi annui retribuiti

Art. 6 Reperibilità

Art. 7 Riposo

Art. 8 Ferie

CAPO III – ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 9 Struttura della retribuzione

Art. 10 Minimi tabellari

Art. 11 Aumenti periodici di anzianità

Art. 12 Indennità mensa

Art. 13 Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Art. 14 Indennità per disagiata sede

Art. 15 Indennità maneggio denaro. Cauzione

Art. 16 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 17 Trattamento di fine rapporto

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 Inscindibilità delle norme contrattuali

Art. 44 Decorrenza e durata

PARTE GENERALE

PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

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

Tutto ciò premesso:

Il perseguimento degli obiettivi condivisi dalle Parti stipulanti presuppone un nuovo approccio al settore del trasporto aereo nel suo complesso, caratterizzato da una pluralità di attività che devono assumere un ruolo complessivo di sistema in una logica di "filiera", in quanto concorrenti, con diverso grado ad una medesima catena del valore, oltre alla ricerca condivisa di un sempre crescente livello di servizio e di attenzione al cliente e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Di questa appartenenza al sistema di filiera intende farsi da subito artefice il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo attraverso la fissazione di un quadro di regole di insieme da applicarsi a tutti gli operatori del settore nella PARTE GENERALE in quanto componenti a pieno titolo della filiera del trasporto aereo.

Componenti, la cui specificità in termini di diverso contributo alla catena del valore, viene dal contratto collettivo nazionale di lavoro riconosciuta e valorizzata attraverso la definizione di PARTI SPECIFICHE.

TITOLARITA'

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

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

Parte specifica gestori aeroportuali:

- Assaeroporti;

Parte specifica vettori:

- Assaereo;
- F.A.I.R.O.

Parte specifica servizi aeroportuali di assistenza a terra:

- Assohandlers;

Parte specifica catering aereo:

- Assocatering;

Parte specifica ATM (Air Traffic Management):

- Assocontrol.

Resta peraltro convenuto che attraverso la sua sottoscrizione le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti riconoscono di aver individuato la regolamentazione di settore.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo è il riferimento regolatorio sul versante del lavoro e si applica a tutto il personale di terra e di volo per l'intera industria del trasporto aereo italiano le cui attività sono:

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

Potrà, inoltre, applicarsi alle aziende che, attraverso accordi di confluenza ed armonizzazione, aderiscano alla regolamentazione generale contrattuale del trasporto aereo.

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

CAPO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, in relazione ai nuovi principi su:

- rappresentanza, rappresentatività e titolarità delle Organizzazioni Sindacali;
- validità della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché modalità di ratifica delle singole parti specifiche sulla base della titolarità così come definita al precedente paragrafo;
- costituzione e composizione delle R.S.U.;
- efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali di lavoro con modalità stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto;
- clausole e procedure finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti;

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

Le Parti concordano:

- sulla natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore e sulla necessità di assicurare la continuità dei servizi prestati a tutela dei diritti dell'utenza;
- sull'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;
- sulla funzionalità dell'assetto contrattuale a una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

ART. 1

MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

1 Le Parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione

improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle Organizzazioni Sindacali;

- allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
- in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con le esigenze dettate dalla progressiva globalizzazione dei mercati e dal processo di integrazione europea;
- tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto del sistema di relazioni sindacali, in tutti i suoi livelli;

ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale.

Osservatorio Nazionale

2 Tra le Parti stipulanti viene istituito un Osservatorio Nazionale per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema del trasporto aereo.

Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno, altresì, essere le dinamiche comuni di evoluzione dell'Industria, al fine di ricercare soluzioni orientate alla costruzione di una logica di "sistema".

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

- del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie;
- degli strumenti utili a favorire il reimpiego di risorse oggetto di ammortizzatori sociali;
- di iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del Lavoro dell'esistenza nel settore del trasporto aereo di eventuali attività usuranti;
- dell'adeguamento delle aziende a sistemi e norme che diano garanzia di rispetto e di controllo sulle prestazioni sociali ed ambientali delle stesse;
- della evoluzione della contrattazione di secondo livello;
- delle iniziative istituzionali nazionali e comunitarie per la realizzazione del "Sistema Trasporto Aereo Italiano";

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

Sarà composto da un (1) componente designato da ogni Organizzazione Sindacale stipulante ed un (1) componente designato da ogni Associazione Datoriale.

Ciascun componente rimarrà in carica per l'intera durata del contratto collettivo nazionale di lavoro salvo revoca da parte dell'Organizzazione/Associazione designante o dimissioni.

A tal fine, sarà predisposto idoneo regolamento di funzionamento.
I servizi di segreteria dell'Osservatorio Nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle Associazioni Datoriali stipulanti il presente contratto.
È previsto l'insediamento dell'Osservatorio Nazionale entro 6 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

Informativa sull'andamento dell'Azienda

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

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

Analoga esposizione verrà effettuata dalle aziende, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

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

Progetti di intervento sugli assetti organizzativi

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

ART. 2

ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. INTESA MODIFICATIVE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

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

Contratto Nazionale

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

Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, avendo la funzione di favorire processi di risanamento e riorganizzazione aziendale e di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore.

Il contratto nazionale definisce, altresì, modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, affinché la stessa operi per migliorare il posizionamento competitivo delle aziende e la produttività, attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro.

Il contratto nazionale individua materie ed istituti propri del livello nazionale, derogabili a livello aziendale attraverso intese modificative secondo le finalità e le modalità specificatamente riportate nel paragrafo "intese modificative del contratto collettivo nazionale di lavoro".

Il contratto nazionale, sia nella parte generale comune che nelle parti specifiche, individua materie ed istituti propri del livello nazionale, nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

Contrattazione Aziendale o di secondo livello

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

- orario di lavoro (aspetti applicativi);
- mercato del lavoro (aspetti applicativi);

- premio di risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale; le modalità e l'ambito di applicazione possono essere definiti nella parti specifiche, fermo restando che il premio variabile deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla legge.

Intese modificative del contratto collettivo nazionale di lavoro

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

Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci, in attesa dei regolamenti attuativi degli Accordi Interconfederali, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, se sottoscritte dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme alle altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dell'intesa modificativa del contratto.

A tal fine, verranno prese in considerazione le deleghe risultanti all'azienda e riscontrate dalle stesse organizzazioni sindacali.

In caso di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie le intese modificative hanno efficacia per tutto il personale in forza e vincolano tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto operanti all'interno dell'azienda, se approvate dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

In ogni caso le intese modificative sono negoziate con le rappresentanze sindacali costituite su iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie il contratto operanti in azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria ovvero con le articolazioni organizzative competenti delle corrispondenti organizzazioni sindacali espressione delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

Le intese modificative dovranno indicare:

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

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

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

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

ART. 3

PROCEDURA GENERALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

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

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

ART. 4

PROCEDURA GENERALE DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INERENTI L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

2 Le controversie individuali di rilevanza collettiva, intendendosi per tali le controversie che riguardano una potenziale pluralità di soggetti o comunque relative all'interpretazione di accordi collettivi, dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al

completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale o legale.

3 Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

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

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

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

ART. 5

DIRITTI SINDACALI

1 Per i dirigenti sindacali, ivi compresi quelli delle rappresentanze sindacali aziendali o delle rappresentanze sindacali unitarie, si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della Legge n. 300/1970, per quanto applicabile od eventualmente regolamentato nelle Parti Specifiche, nonché dagli accordi interconfederali intervenuti in materia.

2 Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso di effettiva prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto nella singole parti specifiche e/o nella singole aziende.

ART. 6

ASSEMBLEA

1 Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero delle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, o dalle organizzazioni sindacali

dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee (ex art. 20 Legge n. 300/1970) del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dall'azienda, di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

2 La richiesta, che dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno, dovrà essere presentata alla direzione aziendale con un preavviso minimo di 48 ore rispetto alla data di convocazione, indicando il giorno, l'ora di inizio e la durata presunta dell'assemblea.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data, dell'ora e del luogo dell'assemblea saranno comunicate tempestivamente all'organismo che ha indetto l'assemblea.

I predetti organismi provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso sugli albi aziendali a loro disposizione.

3 Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale unitaria o rappresentanza sindacale aziendale, previamente indicati al datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee, al di fuori dell'orario di lavoro, per il personale navigante delle compagnie aeree, avviene secondo le modalità definite nell'apposita sezione.

4 Compete agli organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

5 I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione la durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale o altro metodo equivalente.

6 Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità e la regolarità delle operazioni; a tal fine, in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo.

Negli scali, le assemblee avverranno di norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

ART.7

PERMESSI PER ORGANI DIRETTIVI, AGIBILITA' SINDACALI NAZIONALI E ASPETTATIVE PER INCARICHI SINDACALI E PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

1 Ai dipendenti membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto potranno essere concessi i permessi di cui all'art.30 della Legge n.300/1970.

2 Agli stessi, nonché a quei dipendenti che siano chiamati all'assolvimento di cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso per l'assolvimento delle rispettive funzioni un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

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

ART.8

AFFISSIONI E BACHECHE SINDACALI

1 Le aziende, presso la sede della direzione generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo a disposizione di ciascuna delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive organizzazioni.

2 Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

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

CAPO II

TUTELE SOCIALI

ART. 9

APPALTI

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

2 Conseguentemente le aziende inseriranno nei contratti di appalto e verificheranno l'esistenza in eventuali contratti di subappalto, di clausole inerenti la previsione dell'osservanza degli obblighi derivanti da norme di legge nonché dai contratti collettivi di lavoro.

3 A tal fine i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso la certificazione INPS ed INAIL.

4 In coerenza con il regolamento ENAC in vigore sulla "certificazione dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra", l'operatore certificato garantisce il possesso, da parte del subappaltatore, di standard corrispondenti a quelli propri e necessari alla certificazione stessa, con particolare riguardo ai requisiti richiesti dal citato regolamento, riguardanti gli standard di sicurezza, l'addestramento, la qualità e la tutela ambientale e gli obblighi derivanti dalla legislazione sociale e di sicurezza sul lavoro.

5 Coerentemente con le linee strategiche contenute nella premessa/ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le Parti riconoscono l'esigenza di evitare gli effetti distorsivi della concorrenza derivanti dall'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto.

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

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

ART. 10

CESSIONE O TRASFERIMENTO DI AZIENDA

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

ART. 11

AMBIENTE DI LAVORO

1 Le Parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo, nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza. In tal senso, si conviene che le aziende, andando anche oltre la specifica disciplina sul tema "Tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro" di cui al successivo art. 12, pongano in essere quelle azioni volte a tutelare e garantire il diritto dei lavoratori ad operare in un ambiente di lavoro consono e adeguato, rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

ART. 12

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

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

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

3 In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità

per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente aeroportuale, in modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per potere creare un ambiente di lavoro ottimale.

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

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

6 Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995, tenuto conto di quanto previsto anche dall'ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli R.L.S. (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.

7 Ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

8 Per quanto concerne le aziende che impiegano meno di 15 dipendenti, si rinvia all'Accordo Interconfederale da ultimo citato, ferma restando l'opportunità, in coerenza con le premesse sviluppate, che in tutte le aziende sia eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In mancanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le Parti individuano il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1 del citato articolo nel "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza".

Si rinviano, pertanto, in sede aziendale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

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

10 In caso di attività di R.L.S. di sito le ore spettanti vengono elevate a 60 ore complessive.

11 L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per la concessione dei permessi ai componenti delle R.S.A. o delle R.S.U., salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

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

Formazione e compiti degli R.L.S.

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

14 Tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. e dall'Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si rende disponibile all'effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

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

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

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

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

17 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

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

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

20 Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995.

R.L.S. di sito

21 In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con riferimento al "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, eletto tra gli R.L.S. delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le Parti condividono la necessità, che negli aeroporti con traffico superiore ai 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più società, venga istituita anche la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito, cui verrà attribuito uno specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di assenza di R.L.S. nella singola azienda.

Negli aeroporti ove venga nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.

ART.13

DIISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

1 Le Parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di

continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei D.P.I. al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per la normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

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

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

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

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

6 Le Parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della sicurezza e della prevenzione.

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

ART. 14

TUTELA DELLA PRIVACY

1 Le Parti:

- in considerazione della crescente rilevanza delle problematiche connesse alla tutela dei dati personali, anche in relazione alla progressiva diffusione di sempre più avanzati apparati, tecnologie e strumentazioni che possono consentire di accedere ad una moltitudine di informazioni ed immagini inerenti un soggetto;

- stante la acuita sensibilità da parte dell'opinione pubblica e dei soggetti passivi, anche solo potenziali, del trattamento dei dati personali, conseguente al diffondersi del timore di illecite interferenze con la sfera di riservatezza individuale;
- in considerazione del fatto che, per esigenze legate alla garanzia della pubblica sicurezza potrebbe essere richiesta la comunicazione di dati sensibili per assicurare l'affidabilità di chiunque operi in ambito aeroportuale;
- vista la necessità di trattare un numero di dati personali dei clienti dei servizi aeroportuali in costante e significativo aumento;

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

2 In tale ottica, le Parti condividono che, oltre ad una scrupolosa applicazione da parte di tutti i soggetti coinvolti della normativa in materia, con specifico riferimento al codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. 196/2003, ed allo statuto dei lavoratori, Legge n. 300/1970 e relativi accordi aziendali in materia, ferme restando le Autorizzazioni Generali del Garante, sarà attribuita un'adeguata considerazione alle indicazioni e raccomandazioni del Garante per la protezione dei dati personali.

ART. 15

TOSSICODIPENDENZA

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

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

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

ART. 16

SALVAGUARDIA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI ANCHE IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI

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

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

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

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

5 Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, le aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali.

Le aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta.

ART. 17

MOBBING

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

2 Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di mobbing, nonché di prevenire il

verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ART. 18

PARI OPPORTUNITA'

1 Ai fini della piena applicazione delle Leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 e s.m.i. nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, vengono istituiti il Comitato Nazionale sulle Pari Opportunità e i Comitati Pari Opportunità Aziendali.

2 Il comitato nazionale sulle pari opportunità, costituito in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro, ha il compito di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le direttive nazionali ed europee emanate in materia di pari opportunità e monitorare la loro applicazione, instaurare buone prassi a livello europeo con organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali e con i comitati pari opportunità nazionali esistenti sul territorio Italiano.

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

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

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

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

7 I comitati pari opportunità aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle aziende e rappresentanti sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro presenti sul territorio.

8 Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento i comitati pari opportunità aziendali si doteranno di uno statuto.

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

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

11 L'attività espletata in qualità di componenti del comitato nazionale e dei comitati pari opportunità aziendali è a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario di lavoro, trattandosi di attività istituzionale a valere sul monte ore permessi sindacali.

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

13 In ottemperanza all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 dovranno essere forniti, nel mese di gennaio, i rapporti sul personale che saranno oggetto di analisi e confronti fra associazioni datoriali, organizzazioni sindacali e comitato nazionale e fra aziende, organizzazioni sindacali e comitati pari opportunità aziendali.

14 I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

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

ART. 19

LAVORATORI DISABILI

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

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

ART. 20

LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO

Lavoratori studenti

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

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

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

Permessi per studio

4 I lavoratori assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'azienda istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali procapite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare il 2% del totale dei lavoratori occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno, né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale dei lavoratori occupati in ciascun turno nell'unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente con la possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente secondo capoverso, l'azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, dandone comunicazione alle strutture delle R.S.U./R.S.A..

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

ART. 21

CONGEDI, ASSENZE E PERMESSI

1 In relazione a quanto previsto dalla Legge n. 53/2000 e s.m.i., limitatamente a quanto da essa demandato alla contrattazione collettiva, le Parti convengono quanto segue:

- a) qualora il periodo di congedo di cui all'art. 4, comma 3, della Legge. 53/2000 e s.m.i. venga usufruito in modo continuativo per un periodo superiore ad un anno, il lavoratore interessato sarà riammesso al lavoro, potendosi prevedere la partecipazione ad un corso di aggiornamento professionale relativo sia a tematiche operative sia a problematiche di sicurezza. Qualora il corso abbia una durata superiore a 5 giorni lavorativi, la parte eccedente sarà tenuta al 50% fuori orario di lavoro e, per questa parte, non darà corso a retribuzione aggiuntiva;
- b) i congedi di formazione di cui all'art. 5 della Legge. 53/2000e s.m.i. potranno essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza, all'atto della richiesta, avente i requisiti di anzianità aziendale di cui al comma 1 del medesimo art. 5. I congedi verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per il completamento della scuola dell'obbligo e, in sequenza, per il conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea in discipline attinenti all'attività professionale svolta o per la partecipazione ad attività formative inerenti l'attività svolta. In sede aziendale potranno essere definiti i criteri e il procedimento per la richiesta e la concessione o il diniego di tali congedi;
- c) per quanto concerne i percorsi di formazione di cui all'art. 6 della Legge . 53/2000 e s.m.i., viene definito in 2 ore/dipendente a tempo indeterminato/anno il monte ore da destinare ai congedi per la partecipazione agli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 dello stesso art. 6. Le aziende potranno intervenire con una copertura forfettaria dei costi didattici sostenuti dal dipendente. In sede aziendale, saranno definiti i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione;

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

2 Per quanto riguarda l'introduzione del congedo ad ore per il personale di terra previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dall'art. 1 comma 339 della Legge n. 228/2012 si rinvia alle singole parti specifiche.

Permessi per eventi e cause particolari

3 Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al D.M. n. 278/2000, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

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

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

ART. 22

TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

1 Fatte le salve le specifiche previsioni per il personale navigante, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità:

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

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

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

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

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

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

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

8 Il padre lavoratore, oltre a quanto previsto dall'art. 4, comma 24, lett. a) della Legge n. 92/2012 e dal successivo D.M. del 22 dicembre 2012, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte

residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

A tal fine il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al periodo precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

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

10 Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della nursery o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

11 Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età.

12 I periodi di assenza di cui al comma precedente sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, della Legge n.1204/1971 e s.m.i..

13 Per fruire dei congedi di cui al comma 12 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

14 In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e alle indennità previste dalle disposizioni di legge e da quanto previsto nelle singole sezioni del presente contratto per il caso di licenziamento.

Tale disposizione si applica sia al lavoratore che ha fruito del congedo di paternità, sia in caso di adozione o affidamento sempre entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

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

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

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

ART.23

CONGEDO MATRIMONIALE

1 Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della normale retribuzione.

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

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

4 Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

ART.24

RICHIAMO ALLE ARMI

1 Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

- 2** Il dipendente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
- 3** Il periodo di richiamo alle armi verrà computato nell'anzianità di servizio ai soli fini del trattamento di fine rapporto.
- 4** Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

ART. 25

CLAUSOLA SOCIALE

1 Con l'obiettivo di salvaguardare l'efficienza, la sicurezza e la qualità complessiva dei servizi di assistenza a terra, a beneficio degli utenti ed in relazione alle peculiarità organizzative, alla salvaguardia delle competenze del personale, dei processi formativi e delle professionalità ed al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali attraverso la ricollocazione del personale conseguente al trasferimento dei servizi tra gli operatori delle attività di assistenza a terra presenti in ciascuna azienda del trasporto aereo, salva l'ipotesi di cessione di azienda o di ramo di essa ove sia concretamente identificabile la parte funzionalmente autonoma, in virtù del dettato di cui all'art 13 del D.Lgs n. 18/1999, ogni trasferimento delle sole attività concernenti una o più categorie di servizi di assistenza a terra individuate negli allegati A e B del citato decreto legislativo comporta, fatto salvo quanto previsto nei punti che seguono, il passaggio del personale individuato, d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, dall'azienda cedente il/i servizio/i stesso/i all'azienda subentrante in misura proporzionale alla quota di traffico trasferita.

2 Fermo restando quanto previsto al penultimo comma del presente articolo, nelle more di un eventuale intervento normativo, le Parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 18/1999, convengono sull'adozione della regolamentazione specificata nelle singole parti speciali, sottolineando l'applicazione della stessa con la salvaguardia del principio di reciprocità anche nel caso in cui il trasferimento di attività e risorse intervenga tra aziende che applichino diverse Parti Specifiche del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

3 Le Parti concordano fin da ora che il passaggio di personale avverrà tramite novazione soggettiva ed oggettiva del contratto con contestuale assunzione. In ragione della sostanziale contestualità dell'instaurazione del rapporto di lavoro, lo stesso avverrà con modalità tali da non comportare effettuazione di periodo di prova nell'azienda subentrante e, di conseguenza, senza l'insorgere dell'obbligo di reciproco preavviso per il lavoratore e per l'azienda cedente, con applicazione dei trattamenti normo-retributivi della parte specifica dell'azienda subentrante ed in base alle intese da definire in parte specifica o in sede locale/aziendale.

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

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

Le Parti riconoscono, infine, che l'applicazione della clausola sociale, per esperienza comune, non costituisce elemento di destabilizzazione degli ammortizzatori sociali qualora attivati.

Pertanto, qualora emergessero elementi di contrasto allo stato non prevedibili, le Parti si impegnano ad incontrarsi nelle sedi istituzionali interessate ai soli fini del mantenimento dell'efficacia degli interventi in materia di ammortizzatori sociali già riconosciuti.

CAPO III

MERCATO DEL LAVORO

ART. 26

PREMESSA

1 Le Parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel trasporto aereo impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza, competitività e competenze al fine di fornire uno standard di qualità del servizio sempre più elevato, ritengono utile procedere verso una coerente flessibilità nell'impiego del personale, al fine di consentire alle aziende di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati ed alla loro velocità di sviluppo, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

2 Viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso agli strumenti che la normativa prevede sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro fra domanda ed offerta, nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire il rafforzamento della capacità competitiva delle aziende e condizioni di lavoro che valorizzino il contributo e la professionalità espressa dalle risorse umane.

3 Pertanto, si attribuisce particolare significato agli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, in applicazione di quanto statuito dalla normativa tutta in materia di occupazione e mercato del lavoro.

ART. 27

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

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

2 L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge nonché a quanto previsto ai commi seguenti.

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

Le aziende si riservano di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

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.

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

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

5 In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e s.m. i., 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, individuato nelle parti specifiche del 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. n. 61/2000 e successive modificazioni, le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema del trasporto aereo e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi; incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee.

Il trattamento delle ore di lavoro supplementare come sopra definite viene convenuto nelle singole parti specifiche.

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

7 L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

8 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 n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

ART. 28

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1 Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel comma successivo, è previsto in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo riferite alla normale attività aziendale, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e precisate nella lettera di assunzione.

2 E' consentito stipulare contratti a termine o di somministrazione acausali ai sensi delle lett. a) comma 1 – bis dell'art. 1 del D.Lgs n. 368/2001. I contratti di cui alla lettera a) possono essere prorogati, una sola volta, entro il limite massimo di 12 mesi.

3 Nell'ambito della delega riconosciuta dall'art. 1, comma 1 bis, lett. b), del D.Lgs. n. 368/2001 all'autonomia collettiva, così come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013, oltre alle ipotesi previste dalla lett. a) del medesimo articolo è consentita l'individuazione da parte della contrattazione anche aziendale

di ulteriori ipotesi in cui non è richiesto il requisito di cui all'art. 1 comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001.

4 Fermo restando il limite temporale dei 44 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi, previsto dal presente contratto in ordine a contratti a termine ex art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, vengono di seguito individuate le ipotesi per le quali non viene richiesto il requisito della causalità:

Ipotesi soggettive:

- soggetti ammessi ad ammortizzatori sociali anche in deroga;
- soggetti senza lavoro da almeno un mese;
- donne con figlio a carico;
- giovani fino a 35 anni non compiuti;
- lavoratori svantaggiati;
- in relazione al concreto collegamento scuola – lavoro, studenti iscritti alle scuole superiori nel periodo tra la fine e l'inizio dell'anno scolastico.

Ipotesi quantitative:

- I contratti a termine acasuali possono essere stipulati senza eccedere il limite del 25%, calcolato come media su base annua da determinare mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda.

5 In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. n. 368/2001 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n.368/2001, per le sole specifiche ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 10% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili all'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti relativi ad attività amministrative o tecnico-procedurali aventi carattere saltuario e/o straordinario;
- inserimento di nuove tipologie di aeromobili nella flotta a fronte di necessità operative incrementali.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri, la percentuale di cui sopra viene elevata al 15%.

La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tali limiti potranno essere superati, previa intese a livello aziendale con le competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive od organizzative.

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

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

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

8 L'azienda informerà annualmente le R.S.U. o le R.S.A., ove costituite, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

10 In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001 così come modificato dalla Legge n. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2, Legge. n. 133/2008, le Parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi; esso può essere modificato nelle singole parti specifiche in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale.

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

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

Fermo restando il non assoggettamento del contratto di somministrazione a tempo determinato ai vincoli dall'art. 5 comma 4 – bis primo periodo del D.Lgs. n. 368/2001.

11 Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5 comma 4 bis, le Parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

Stagionalità

12 Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, confermano il carattere stagionale delle attività di cui all'art. 2, comma 1, del citato D.Lgs n. 368/2001.

Per i contratti a termine stipulati ai sensi di questa disposizione, pertanto, non trova applicazione l'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/ 2001.

Le Parti confermano, altresì, che le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001 non sono soggette agli intervalli temporali minimi di 10 e 20 giorni di cui all'art. 5, comma 3, primo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, tenendo comunque conto della successiva disposizione di cui all'art. 5 comma 4 del medesimo decreto legislativo.

Con riferimento al limite quantitativo del 15% previsto per questa tipologia di contratti a termine le Parti condividono come lo stesso debba riferirsi alla forza complessiva operativa a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno e che tale limite non debba essere superato, mensilmente, dal numero delle risorse in servizio a tempo determinato ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001.

Intervalli

13 Nei casi di successione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. n. 368/2001 ovvero di successione tra un contratto a termine ex art. 1 del medesimo decreto ed un contratto di somministrazione a tempo determinato, gli intervalli tra un contratto di lavoro ed il successivo sono rispettivamente di 10 e 20 giorni, per i contratti di durata inferiore o superiore a sei mesi, secondo quanto stabilito dall'art. 5 comma 3, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001.

ART. 29

APPRENDISTATO

1 Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, da ultimo il D.Lgs. n. 167/2011, cd. "Testo unico sull'Apprendistato" e s.m.i. un contratto a causa mista (lavoro e formazione) che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e lo considerano strumento idoneo a facilitare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro.

2 È consentita la stipulazione di contratti di “apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale”, di “apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere” e di “apprendistato di alta formazione e di ricerca”.

3 Il contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni non ancora compiuti, mentre il contratto di apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex Legge n. 53/2003 e 29 anni); in via transitoria, fino all’emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell’apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

4 La durata dei contratti di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definita dalle norme di legge.

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

6 Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate assunte con contratto a tempo indeterminato.

7 Le modalità attuative dell’apprendistato professionalizzante, anche ai fini del D.Lgs. n. 167/2011, cd. “Testo unico sull’Apprendistato” s.m.i. ed il trattamento economico sono definiti secondo quanto specificato nelle singole sezioni.

8 Ai sensi e per gli effetti dell’articolo 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, è consentito, altresì, articolare lo svolgimento dell’apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l’ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro trentasei mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

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

ART. 30

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1 Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

2 In aggiunta alle ipotesi di legge ed in applicazione dell'art. 20, comma 5 quater, del D.Lgs. n. 276/2003, la somministrazione a tempo determinato è ammessa, senza che trovi applicazione l'art. 20, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003, per fare fronte a qualsiasi esigenza organizzativa/produttiva, anche ordinaria e non temporanea, nei seguenti casi:

- soggetti di età inferiore a 35 anni;
- soggetti con un'invalità certificata di almeno il 20%;
- contratti di somministrazione di durata complessivamente non inferiore a 12 mesi;
- donne con almeno un figlio a carico;
- soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno un mese;
- soggetti senza lavoro da almeno un mese.

In questi casi i contratti di somministrazione possono essere stipulati senza indicazione di una causale.

Resta ferma la possibilità di individuare ulteriori fattispecie nella contrattazione aziendale.

3 Le Parti, tenuto conto della specificità del settore, concordano, altresì, la non applicabilità del divieto di cui all'art. 20, comma 5, lettera b) del D.Lgs. n. 276/2003.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale si rinvia alle singole sezioni.

ART. 31

TELELAVORO

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

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

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

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

Le aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

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

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

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

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

6 Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

7 Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento.

Nei casi di telelavoro domiciliare le aziende si fanno carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfettari.

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

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

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

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

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

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

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

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

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

10 Le Parti invitano le aziende a promuovere anche attraverso modalità innovative la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale quali, ad esempio, periodici rientri presso la sede aziendale programmati dal diretto superiore del telelavoratore; comunicazioni telematiche, etc.

Sono, altresì, assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla Legge n. 300/1970.

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

ART. 32

FORMAZIONE CONTINUA E SOSTEGNO ALL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1 Le Parti, nel solco di quanto evidenziato anche dal libro verde della UE nell'ambito delle strategie di Lisbona, condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali del personale tramite un costante processo di aggiornamento.

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

* * *

Relativamente alla disciplina di cui agli articoli 33 e s.s. del D.Lgs. n. 276/2003 le Parti rinviano la definizione alle singole parti specifiche delle modalità applicative.

CAPO IV

IL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 33

ASSUNZIONE E DOCUMENTI RELATIVI

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

2 L'assunzione di norma ha luogo a tempo indeterminato, essa viene comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

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

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

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

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

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

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

ART. 34

VISITA DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

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

2 Per ciò che attiene alle visite personali di controllo, le stesse devono essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art. 6 della Legge n. 300/1970 e successive modifiche.

ART. 35

DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

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

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

ART. 36

NORME DI COMPORTAMENTO

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

- rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti la attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli;
- rispetto della dignità altrui e tutela del buon nome dell'azienda evitando la divulgazione, attraverso qualunque strumento, di immagini e la diffusione di giudizi lesivi dell'azienda;

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della azienda mantenendo la segretezza sulle informazioni riservate della stessa ,nonché fornire una collaborazione attiva;
- attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con i clienti delle aziende, con espresso divieto di ricevere compensi in denaro o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate;
- rispettare l'orario di lavoro nonché i tempi di presentazione previsti, assicurando la propria presenza sul posto di lavoro all'interno dell'orario prescritto mantenendo un comportamento responsabile e vigile in linea con gli standard previsti da regolamenti e disposizioni aziendali;
- garantire,in relazione alla rilevanza posta dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, una partecipazione attiva ai corsi stabiliti dall'azienda con particolare riferimento a quelli di riqualificazione professionale destinati a percettori di ammortizzatori sociali.

ART. 37

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dalla Legge n. 297/1982. Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando dovuta, verranno corrisposte al lavoratore entro il mese successivo a quello della cessazione del servizio.

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

CAPO V

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 38

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1 I Fondi Pensione Integrativa dei lavoratori del trasporto aereo sono, al momento in attesa di una compiuta fusione in unico fondo pensione del settore, il fondo PREVAER ed il fondo FONDAEREO.

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

3 L'adesione al fondo comporterà una contribuzione mensile secondo le modalità e le misure previste nelle rispettive parti specifiche.

4 L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato che aderiranno al fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del fondo, ovvero la perdano successivamente. Tale obbligo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a PREVAER ovvero a FONDAEREO o all'evoluzione degli stessi.

5 Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno al fondo medesimo mentre per i lavoratori assunti in data precedente o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al fondo di una quota del trattamento di fine rapporto maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le organizzazioni sindacali ribadiscono la volontà di ricercare nelle parti specifiche, nel rispetto delle compatibilità economiche e delle specificità la definizione di un piano integrativo di assistenza sanitaria per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

PARTE SPECIFICA SERVIZI ATM

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1 La presente parte specifica del Contratto Collettivo Nazionale del Settore del Trasporto Aereo relativa ai servizi ATM (Air Traffic Management) diretti e complementari si articola nella presente parte riguardante tutto il personale dipendente dalle Società che forniscono i suddetti servizi e nelle successive sezioni specifiche come di seguito elencate:

- Personale dipendente da Società che forniscono servizi diretti ed indiretti di assistenza al volo (ATM) presso “Impianti strategici” intendendosi per tali gli uffici di direzione societaria, Academy, Radiomisure, i centri di controllo d’area (ACC di Milano, Padova, Roma e Brindisi) e gli aeroporti di Malpensa, Linate, Fiumicino, Ciampino, Torino Caselle, Orio al Serio, Venezia Tessera, Verona Villafranca, Bologna, Napoli, Bari, Palermo, Catania, Genova, Ronchi dei Legionari, Firenze, Lamezia Terme, Olbia, Alghero, Cagliari;

- Personale dipendente da Società che forniscono servizi diretti ed indiretti di assistenza al volo (ATM) presso “Impianti a basso traffico” intendendosi per tali gli aeroporti di Albenga, Torino Aeritalia, Cuneo, Brescia Montichiari, Bolzano, Venezia Lido, Padova, Parma, Forlì, Ancona Falconara, Pescara, Perugia, Rieti, Roma Urbe, Salerno Pontecagnano, Foggia, Grottaglie, Crotone, Reggio Calabria, Lampedusa, Pantelleria;

- Personale dipendente da Società che forniscono servizi complementari (progettazione, sviluppo, installazione, conduzione e manutenzione impianti) all’assistenza al volo.

ART. 2

DISTRIBUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

1 Le Società provvederanno alla messa a disposizione del presente contratto ai dipendenti.

ART. 3

INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI

1 Per la risoluzione di qualsiasi controversia attinente l'applicazione e/o l'interpretazione delle norme del presente contratto si applicano le procedure di conciliazione previste al successivo capo II.

ART. 4

RELAZIONI SINDACALI

1 Le Società riconoscono come interlocutori sindacali, in ambito nazionale e nelle singole unità produttive, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto purché posseggano i requisiti numerici di iscritti minimi previsti dal punto 2 dell'articolo 13 -parte specifica - del presente contratto per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ovvero di rappresentanze sindacali unitarie qualora costituite.

ART. 5

MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE

1 Appartengono al livello negoziale centrale le materie concernenti il trattamento economico e normativo dei dipendenti, nel rispetto degli ambiti e con le modalità previste dal presente contratto.

2 La contrattazione sulla quantificazione e distribuzione del premio di risultato spettante al personale non quadro delle varie categorie, si svolge a livello

aziendale con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

3 La contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, qualora costituite, presso le varie sedi aziendali riguarda esclusivamente le seguenti materie:

- applicazione della rotazione dei periodi di ferie;
- verifica su igiene e sicurezza del lavoro per il tramite del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'unità produttiva di riferimento;
- programmazione, addestramento e verifica dei piani di formazione professionale;
- tematiche espressamente indicate nelle parti specifiche delle categorie professionali e altre materie esplicitamente delegate da accordi con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

4 Sono escluse dalla contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, qualora costituite, le seguenti materie:

- responsabilità attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- organi, uffici, modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- organizzazione del lavoro;
- processi di selezione del personale;
- garanzia della libertà di insegnamento e autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

ART. 6

RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

1 Le Parti firmatarie del presente contratto si danno reciprocamente atto che le tensioni esistenti nel settore del trasporto aereo potrebbero dare luogo anche per le società che forniscono servizi ATM diretti e complementari a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con conseguenti ricadute anche sui livelli occupazionali.

In tal caso le Parti- prima di ricorrere all'utilizzo delle norme di cui alla Legge n. 223/1991 ed alle possibili evoluzioni normative posto il confronto tra Governo e Parti Sociali circa il c.d. "fattore lavoro", convengono di ricercare preliminarmente, in tempi rapidi, ogni soluzione (es. : contratti di solidarietà) idonea a salvaguardare, ove possibile, le professionalità presenti nelle realtà aziendali oggetto degli interventi.

ART. 7

DIRITTI DI INFORMAZIONE

1 Le Società, nell'ambito della propria autonomia e responsabilità, forniscono alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto informazioni sulle seguenti materie al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi gestiti:

- criteri generali dell'organizzazione del lavoro;
- fabbisogni di personale e piani di assunzione;
- qualità e produttività dei servizi;
- carichi di lavoro.

ART. 8

RAPPORTI CON L'UTENZA

1 Nell'intento di perseguire l'ottimizzazione dell'erogazione dei servizi, le Parti assumono come obiettivo fondamentale dell'azione delle Società il miglioramento delle relazioni con l'utenza, diretta e finale, del settore del trasporto aereo.

ART.9

RELAZIONI INDUSTRIALI

1 Le Parti stipulanti riconoscono come valori di riferimento per il presente contratto la centralità e strategicità delle Relazioni Industriali quale strumento di governo dei processi aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare il perseguimento di risultati sempre più avanzati e di garantire al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.

2 A tale riguardo, onde prevenire l'insorgenza dei conflitti, le relazioni industriali saranno caratterizzate da un'ampia collaborazione tra le Parti che, nell'intento di privilegiare i momenti di partecipazione, al fine di individuare le soluzioni più efficaci nell'interesse delle Società ed allo scopo di garantire il contemperamento degli interessi dei dipendenti con i diritti degli utenti, si ponga come base per un corretto operare a vantaggio di tutto il sistema e dell'utenza in particolare, mantenendo un adeguato livello di tutela dei diritti sindacali.

3 A tale fine le Società e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano a costituire organismi paritetici per promuovere, con il coinvolgimento delle istituzioni interessate, nuove forme di concertazione e un nuovo modello di relazioni industriali.

CAPO II

PROCEDURE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI

ART. 10

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

1 Fermo restando quanto disciplinato dalla Commissione di Garanzia con la regolamentazione provvisoria, di cui alla delibera n. 01/92 formulata nella seduta del 19 luglio 2001, che qui s'intende riportata fatta eccezione per quanto previsto agli articoli 30 e 31 e fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, così come modificata dalla Legge n. 83/2000, le sotto elencate procedure si applicano in occasione di apertura di controversie e/o dichiarazione di stati di agitazione sia di carattere locale che nazionale.

2 Le organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o riconosciute dalle Società, le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, che in presenza di una controversia hanno comunicato alla Società la formale apertura di vertenza e/o lo stato di agitazione, dovranno osservare le seguenti procedure di raffreddamento e conciliazione delle vertenze.

- **Il primo livello di raffreddamento e di conciliazione** di una controversia collettiva, in caso di vertenza di carattere locale, avverrà con un incontro a livello aziendale che sarà effettuato con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, presso la sede di riferimento, mentre, in caso di vertenza di carattere nazionale l'incontro avverrà presso la sede centrale della Società con le organizzazioni sindacali nazionali interessate.

L'incontro dovrà avvenire entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di apertura della vertenza avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Al termine di ogni incontro tra le Parti viene redatto il relativo verbale di riunione.

La relativa procedura non potrà esaurirsi prima dello scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione, salvo esito positivo della stessa.

La suddetta procedura di raffreddamento di primo livello si riterrà comunque espletata con esito negativo qualora le Parti, entro quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di

apertura della vertenza, non abbiano trovato una positiva composizione della stessa.

- **Il secondo livello di raffreddamento e di conciliazione** di una controversia collettiva avverrà, successivamente al mancato accordo nel primo livello, con un incontro che sarà effettuato unicamente in merito alle motivazioni poste a base della vertenza iniziale.

In caso di vertenza locale l'incontro sarà effettuato presso la sede di riferimento.

Previo accordo fra la Società e le organizzazioni sindacali nazionali interessate alla vertenza l'incontro di secondo livello relativo alla vertenza locale si potrà tenere presso la sede centrale della Società.

In caso di vertenza di carattere nazionale l'incontro sarà effettuato presso la sede della Società o in alternativa presso la sede dell'associazione datoriale con la partecipazione delle organizzazioni sindacali nazionali interessate alla vertenza.

L'incontro di secondo livello dovrà avvenire, successivamente al mancato accordo di primo livello, entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della richiesta avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Al termine di ogni incontro tra le Parti viene redatto il relativo verbale di riunione.

La relativa procedura non potrà esaurirsi prima dello scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione, salvo esito positivo della stessa.

La suddetta procedura di raffreddamento di secondo livello si riterrà comunque espletata con esito negativo qualora le Parti, entro quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di richiesta d'incontro di secondo livello della vertenza, non abbiano trovato una positiva composizione della stessa.

In alternativa a quanto sopra previsto e fermo restando i termini di cui al punto precedente le Parti concordemente possono decidere di esperire il tentativo di raffreddamento e di conciliazione di secondo livello nelle sedi amministrative previste dall'articolo 2, comma 2 della Legge n. 146/1990, così come modificata dalla Legge n. 83/2000.

Nell'ambito sia del primo che secondo livello di raffreddamento e conciliazione di una controversia collettiva allo scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione e al decorrere di ulteriori 45 giorni di inattività da parte delle organizzazioni sindacali, ovvero dalla chiusura negativa del primo o del secondo livello di raffreddamento e conciliazione, la vertenza si ritiene esaurita.

ART.11

PROCEDURE PER LA PROCLAMAZIONE DEGLI SCIOPERI

1 La proclamazione di uno sciopero sia a carattere nazionale che locale è sempre preceduta dall'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie di cui al precedente articolo 10 – sezione specifica del presente contratto.

2 Ferma restando l'applicazione di quanto disposto dalla Legge, n. 146/1990, così come modificata dalla legge n. 83/2000, nonché dalla regolamentazione formulata per il settore del trasporto aereo dalla Commissione di Garanzia, con la delibera n. 01/92 nella seduta del 19 luglio 2001, la proclamazione di sciopero potrà avvenire da parte delle organizzazioni sindacali e/o delle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, solo successivamente all'espletamento, con esito negativo, delle procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie di cui al precedente articolo 9 del presente capo.

3 Le Parti convengono di rinviare ad un apposito protocollo la determinazione di ulteriori ed avanzate forme rappresentative e conoscitive collegate alle fasi antecedenti e successive alla proclamazione di uno sciopero nonché l'individuazione di forme di azione diverse dallo sciopero, comunque onerose per le Società e per i dipendenti, caratterizzate dalla mancanza di effetti pregiudizievoli per la regolarità del servizio e per i diritti dell'utenza.

ART. 12

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

1 Il dipendente che non intende avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'articolo 410 e seguenti del codice di procedura civile, così come modificati dal D.Lgs. n. 80/1998, può presentare, anche per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale conferisce apposito mandato, istanza di conciliazione della controversia a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

2 Entro quindici giorni dalla data di ricevimento dell'istanza in questione, le Società fissano la data di convocazione per esperire il tentativo di conciliazione al quale l'interessato può partecipare anche con un rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito apposito mandato.

Trascorsi sessanta giorni dal ricevimento dell'istanza in questione, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato indipendentemente dai motivi che hanno determinato il mancato esperimento, salvo i casi di forza maggiore.

3 Se il tentativo di conciliazione non riesce, si redige un apposito verbale scritto.

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

ART. 13

RAPPRESENTANZE SINDACALI

1 Presso ciascuna unità produttiva possono essere costituite rappresentanze dei lavoratori attraverso rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema collettivo del 23.07.1993, dall'accordo interconfederale per la costituzione delle R.S.U. del 20.12.1993 e dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10.01.2014.

2 Presso ciascuna unità produttiva i dipendenti iscritti ad una medesima organizzazione sindacale possono costituire, nel loro ambito, una rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) o una rappresentanza sindacale aziendale (R.S.A.), qualora non fossero ancora costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dell'organizzazione purché – limitatamente alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali - le organizzazioni sindacali costituenti di riferimento abbiano ciascuna almeno 5% degli iscritti in ambito aziendale ed almeno 3 iscritti nell'unità produttiva di riferimento.

3 Tutte le prerogative derivanti dallo status di organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo, previste nel presente contratto ed in ogni accordo, nazionale o locale, vigente, tempo per tempo, sono attribuite esclusivamente alle organizzazioni che posseggono il requisito numerico previsto dal comma precedente.

Se viene meno almeno uno dei requisiti numerici di cui al comma precedente la rappresentanza sindacale aziendale già costituita decade.

4 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente alle Società ed al responsabile dell'unità produttiva presso cui il dipendente presta abitualmente la propria opera i nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali o della rappresentanza sindacale unitaria.

In mancanza di detta comunicazione, le Società non procedono al relativo accreditamento ai fini della fruizione delle previste agibilità.

ART. 14

PERMESSI SINDACALI

1 I componenti degli organi sindacali di livello nazionale delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro hanno diritto a permessi sindacali retribuiti, anche a carattere di continuità, per l'espletamento del loro mandato.

La richiesta del permesso deve essere presentata di norma alla direzione dell'unità produttiva di appartenenza delle Società con almeno ventiquattro ore di preavviso.

2 I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali o delle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, presso ogni unità produttiva hanno diritto a permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

La richiesta del permesso deve essere presentata alle Società presso l'unità produttiva di appartenenza, con almeno ventiquattro ore di preavviso.

3 I rispettivi monte ore di agibilità sindacali sia per gli organi di livello nazionale che per le rappresentanze sindacali aziendali o per le rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, sono monitorati dalle Società che mensilmente comunica a ciascuna organizzazione sindacale la fruizione effettuata rispetto al monte ore annuo attribuito.

4 In coincidenza di scioperi sono sospesi tutti i permessi sindacali presso gli impianti interessati dagli scioperi ad eccezione di quelli necessari per l'effettuazione delle procedure di raffreddamento delle vertenze e dei permessi continuativi.

Vengono, altresì, sospesi tutti i permessi sindacali nelle festività disciplinate dall'art.23 della presente parte specifica.

ART. 15

DIFFUSIONE DI MATERIALE SINDACALE

1 La stampa ed il materiale di contenuto sindacale da diffondere ed affiggere nei locali aziendali negli appositi spazi o bacheche messi a disposizione dalle Società devono, in conformità alle disposizioni generali sulla stampa, recare l'indicazione dell'organizzazione sindacale che li ha elaborati e devono essere firmati dai rispettivi responsabili sindacali di livello nazionale, regionale, locale.

Una copia delle comunicazioni affisse deve essere tempestivamente inoltrata alla direzione dell'unità produttiva di appartenenza.

2 Le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali comunicano alle Società i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

3 Non è ammessa l'affissione di documenti sindacali al di fuori degli spazi messi a disposizione dalle Società.

ART. 16

CONTRIBUTI SINDACALI

1 Le Società provvedono alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 4 della presente parte specifica, nei confronti dei dipendenti che effettuano apposita richiesta scritta anche per il tramite della organizzazione sindacale di appartenenza.

La trattenuta ha decorrenza dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alle Società mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La delega sindacale deve contenere le seguenti indicazioni:

- data della sottoscrizione;
- generalità del dipendente, codice fiscale, codice personale e sede di lavoro;
- ammontare della quota mensile;
- l'organizzazione sindacale a favore della quale deve essere versata la quota;
- consenso al trattamento dei dati personali così come previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

2 Il dipendente può revocare, in forma scritta, in qualsiasi momento la delega, inoltrando la relativa comunicazione alle rispettive Società di appartenenza e/o all'organizzazione sindacale interessata.

L'effetto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la revoca è stata presentata alla Società.

ART. 17

LOCALI

1 In tutte le sedi con almeno 200 dipendenti le Società mettono a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, per l'esercizio delle loro funzioni un locale opportunamente attrezzato all'interno dell'unità produttiva o nelle vicinanze di essa.

2 Nelle unità produttive con un numero di dipendenti inferiore alle 200 unità le Società mettono temporaneamente a disposizione, su richiesta dalle

rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, un locale idoneo per il tempo necessario.

Nel caso di più richieste da parte dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, per il medesimo giorno ed ora vale la priorità della domanda.

CAPO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 18

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1 Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2095 del codice civile il modello di classificazione del personale dipendente è articolato in:

- categorie professionali;
- profili professionali;
- classi stipendiali.

2 Il personale dipendente delle Società è collocato nelle sotto elencate categorie professionali:

- Controllore del traffico aereo;
- Esperto di assistenza al volo;
- Meteorologo;
- Operatore radiomisure;
- Tecnico;
- Informatico;
- Amministrativo;
- Operaio.

ART. 19

QUADRI

1 In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Legge n. 190/1985, la qualifica di quadro è attribuita a quei dipendenti sia tecnici, operativi ed amministrativi che svolgono con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi, uffici ed entità organizzative essenziali delle Società o di gestione di programmi/progetti di fondamentale importanza.

I dipendenti quadri, nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantiscono un contributo di particolare originalità e creatività, operando il

coordinamento di risorse umane, tecniche e/o finanziarie di una o più unità organizzative di particolare complessità.

I dipendenti quadri esprimono, nello svolgimento delle loro attività, elevate competenze specialistiche e/o gestionali, attraverso l'impiego di capacità, conoscenze ed esperienze nell'esercizio di responsabilità funzionali e/o gestionali di strutture organizzative aziendali, centrali e/o periferiche, a cui vengono assegnati, al fine di determinare una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione dei compiti ed obiettivi ad essi connessi.

I dipendenti quadri, per la loro capacità di autonomia, le competenze professionali e i livelli di esperienza posseduti -nel raggiungimento degli obiettivi assegnati - garantiscono gli interessi delle Società anche operando in contesti esterni e interagendo con interlocutori istituzionali nazionali e/o internazionali.

I dipendenti quadri devono garantire, inoltre, capacità di giudizio in grado di individuare i comportamenti organizzativi più idonei per il conseguimento degli obiettivi complessivi delle Società.

Nei confronti di tale personale, ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole categorie professionali, trova applicazione quanto segue.

Inquadramento

2 Il personale quadro viene individuato dalle Società, di norma, tra il personale collocato nelle classi stipendiali di massima attestazione delle diverse categorie professionali di riferimento e la sua retribuzione viene definita da una specifica politica retributiva.

L'assegnazione definitiva della qualifica di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, avviene dopo aver svolto le nuove attività, con profitto, per almeno sei mesi continuativi.

Informazione

3 Nei confronti del personale quadro, con riferimento alla rilevanza delle funzioni assegnate, le Società forniscono tutti gli elementi necessari al raggiungimento degli obiettivi aziendali, intendendo per tali sia quelli dell'area di pertinenza che quelli più generali, con particolare riferimento alle modifiche strutturali degli assetti tecnologici e organizzativi della Società.

Formazione

4 Nei confronti del personale quadro, con riferimento alla rilevanza delle funzioni assegnate, le Società promuovono coerenti programmi di formazione per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali ritenute necessarie per competere in uno scenario di riferimento caratterizzato da sempre più veloci, e a volte imprevedibili, evoluzioni di mercato e da un quadro normativo sempre più vincolante e strutturato.

Responsabilità civile e/o penale

5 Al personale quadro viene riconosciuta attraverso una apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per cause non dipendenti da dolo e relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Le Società sono tenute altresì ad assicurare il personale quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi per fatti non dipendenti da dolo nello svolgimento delle proprie funzioni.

ART. 20

MOBILITA' GEOGRAFICA DEL PERSONALE

1 Il trasferimento, sia a carattere definitivo che temporaneo, del dipendente ad altra sede di lavoro può avvenire con le seguenti modalità:

- a domanda;
- su ricerca aziendale;
- per esigenze di servizio o ristrutturazione;
- per selezione;
- previa professionalizzazione.

ART. 21

ORARIO DI LAVORO

1 L'orario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurano piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

2 All'ora prevista per l'inizio del lavoro il personale dipendente deve trovarsi al proprio posto.

Nessun dipendente può cessare il lavoro e abbandonare il posto di lavoro prima del termine previsto.

Durante l'orario di lavoro nessun dipendente può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo o allontanarsi dalla sede di lavoro se non debitamente autorizzato.

3 Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non autorizzata dalla Società comporta la perdita della retribuzione per il tempo di assenza e rappresenta presupposto per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

4 Salvo autorizzazione o urgenti motivi di servizio non è consentito entrare o intrattenersi nella sede di lavoro al di fuori del proprio orario di lavoro.

5 Tutto il personale quadro, qualunque sia la tipologia d'impiego, ha l'obbligo della timbratura in ingresso ed in uscita dalle rispettive sedi aziendali.

Tutto il personale quadro è tenuto ad essere disponibile al di fuori del proprio orario di lavoro, sulla base di quanto eventualmente disposto di volta in volta dalla direzione di appartenenza.

Ciascun quadro, in relazione alle concrete esigenze funzionali ed organizzative della struttura presso la quale presta la propria opera, è tuttavia tenuto, per sua autonoma valutazione o su specifica richiesta del dirigente di riferimento a prolungare od articolare il suo quotidiano impegno lavorativo per tutto il tempo necessario alla soddisfazione delle esigenze aziendali.

Eventuali prestazioni effettuate fuori sede e/o permessi contrattuali e di legge devono essere registrati/autorizzati preventivamente sugli appositi fogli giustificativi di assenza.

Il riposo settimanale di norma coincide con la domenica; nel caso in cui sia richiesta la prestazione in un giorno domenicale il relativo riposo deve essere compensato con la fruizione di una giornata di riposo, di norma, nella settimana successiva.

La prestazione effettuata in un giorno festivo dà luogo al compenso della maggiorazione oraria prevista per le ore effettivamente lavorate senza recupero di alcuna giornata di riposo.

Al personale quadro non compete il compenso per lavoro straordinario comunque definito e remunerato.

ART. 22

LAVORO STRAORDINARIO

1 Tutto il personale dipendente, escluso il personale quadro, è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario nel limite massimo individuale di 250 ore annue.

2 Costituiscono lavoro straordinario le ore effettivamente rese, su richiesta aziendale, in eccedenza all'orario ordinario previsto, sia nei giorni di riposo (feriale, festivo o domenicale) che nei giorni lavorativi, in prolungamento o meno all'orario giornaliero.

3 Le Società possono ricorrere a lavoro straordinario entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento della prestazione lavorativa, e di 250 ore annuali pro capite.

ART. 23

GIORNI FESTIVI

1 I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge e di seguito elencati:

- Capodanno (1 gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Domenica di Pasqua
- Lunedì dell'Angelo
- Festa della Liberazione (25 aprile)
- Festa del lavoro (1 maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della Beata Vergine (15 agosto)
- Ognissanti (1 novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Natale del Signore (25 dicembre)
- Santo Stefano (26 dicembre)

In sostituzione delle festività civili e religiose soppresse dalla Legge n. 54/1977 e s.m.i., spettano annualmente tre giornate di permesso retribuito per recupero festività soppresse (RFS) per le sedi ubicate nel Territorio di Roma Capitale oltre alla festività del Santo Patrono (SS. Pietro e Paolo del 29 giugno) e quattro giornate di permesso retribuito per le restanti sedi.

ART. 24

FERIE

1 Il numero delle giornate di ferie spettanti annualmente sono ridotte di un dodicesimo per ogni mese di minor servizio prestato o per le assenze che non sono utili a tale fine.

Non sono computate come giornate di ferie i giorni di festività calendariali ricadenti nel periodo di ferie fruito.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative.

3 Nell'assoluto rispetto del principio di irrinunciabilità delle ferie e della normativa vigente in materia, le ferie vanno richieste e fruito entro l'anno di competenza.

Per motivi di servizio le ferie potranno essere rinviate sino a ventiquattro mesi dalla scadenza dell'anno di riferimento.

4 In caso di richiamo dalle ferie, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate sostenute ed al pagamento come straordinario delle ore effettivamente rese.

In caso di revoca, per comprovate esigenze di servizio, di periodi di ferie già concessi il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate sostenute.

ART. 25

MALATTIA

1 In caso di malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione lavorativa il dipendente deve darne immediata comunicazione alla propria sede di lavoro.

Il dipendente è tenuto a comunicare alla Società tempestivamente la durata della prognosi.

2 Il dipendente – a fronte di specifica richiesta aziendale - è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica al competente istituto di previdenza.

La comunicazione del numero di protocollo andrà effettuata con modalità informatica (e-mail) o, in caso di impossibilità di tale utilizzo, a mezzo fax o posta; in tale ultimo caso farà fede il timbro della data di partenza.

3 In caso di mancata trasmissione telematica, da parte del medico, del certificato di malattia per qualsiasi motivo (ad esempio, problemi tecnici di trasmissione, per insorgenza dello stato patologico all'estero, per mancanza di collegamento telematico tra la struttura sanitaria e l'istituto di previdenza, etc.), il lavoratore dovrà trasmettere alla Società il certificato di malattia in forma cartacea rilasciato dal medico entro il terzo giorno dall'inizio della malattia il dipendente dovrà tenere analogo comportamento in caso di prosecuzione dello stato di malattia.

4 Il dipendente non può presentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità indicato sulla certificazione di cui ai commi precedenti. Qualora il dipendente intenda ripresentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di malattia, lo stesso dovrà avere cura di produrre ulteriore certificato medico che attesti la variazione della prognosi iniziale e, quindi, indichi la conseguente idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

5 Il dipendente è tenuto a sottoporsi alle visite mediche di controllo disposte dalla Società tramite i competenti organismi sanitari. Qualora in sede di visita di controllo sia giudicato idoneo a riprendere il lavoro, egli è tenuto a riprendere immediatamente servizio, in caso di mancata ottemperanza il dipendente è considerato assente ingiustificato dal giorno della visita.

6 Il dipendente assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il dipendente che – per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi – non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società.

Al dipendente che si sottragga alla visita di controllo senza giustificato motivo si applicano le decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legislative; inoltre, tale comportamento costituisce presupposto per eventuali sanzioni disciplinari.

7 Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporto fissato in 365 giorni.

Ai fini della maturazione del periodo di comporto si sommano tutte le assenze per malattia verificatesi nel corso dei quattro anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.

8 Il periodo di comporto sopra indicato potrà essere raddoppiato, a seguito di richiesta documentata del dipendente, esclusivamente nei casi di gravi patologie come tali identificate dai vigenti decreti ministeriali in materia.

9 Sono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze per malattia, senza soluzione di continuità dall'evento e debitamente certificate, per i periodi di ricovero ospedaliero, ivi compresi quelli giornalieri e per la successiva convalescenza, per malattia conseguente ad infortunio accertato presso una struttura del Servizio Sanitario Nazionale, per malattie riconducibili allo stato di gravidanza o di puerperio e per le assenze riconducibili all'effettuazione di terapie salvavita.

10 Prima che siano superati i limiti di comporto, il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di salute della durata massima di dodici mesi.

11 Superato il periodo di comporto, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al punto precedente, la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di mancato preavviso.

12 Durante l'assenza per malattia il dipendente ha diritto al seguente trattamento economico:

- sino a 185 giorni calendariali di assenza compete la retribuzione lorda fissa mensile della singola sezione specifica di riferimento;
- dal 186° giorno al 275° giorno calendariale di assenza compete il 75% della retribuzione lorda fissa mensile;
- dal 276° al 365° giorno calendariale compete il 65% della retribuzione lorda fissa mensile;
- dal 366° giorno calendariale nessuna retribuzione.

Nel solo caso di assenze dovute alle patologie di cui al comma 9 del presente articolo, superato il 365° giorno calendariale di assenza verrà corrisposto il 50% della retribuzione lorda fissa mensile.

13 Per il dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato ai fini del calcolo del periodo comporto si fa riferimento ai suddetti periodi riproporzionati in funzione del periodo di contratto.

14 Durante l'assenza per malattia, il dipendente matura il diritto alle ferie. La malattia insorta durante le ferie, comporta, su richiesta dell'interessato la sospensione delle stesse per tutta la durata della prognosi risultante dal certificato medico. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva gli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo.

15 Le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio o a malattia professionale sono computate nel periodo di comporto.

Per tali assenze compete l'intera retribuzione lorda fissa mensile.

ART. 26

INFORTUNIO SUL LAVORO

1 Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali ed assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere immediatamente comunicato alla Società entro le prime 24 ore successive all'evento.

In caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, il dipendente interessato è tenuto a dare immediata comunicazione, anche telefonica, al proprio diretto superiore.

Analogo comportamento dovrà essere osservato dal dipendente in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio verificatosi negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs.n. 38/2000.

2 Il dipendente infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del servizio sanitario competente.

In caso di malattia professionale, conseguente ad infortunio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

3 Il dipendente non potrà presentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità indicato sulla certificazione medica.

Qualora il dipendente intenda ripresentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità, lo stesso dovrà avere cura di produrre ulteriore certificato medico che attesti la variazione della prognosi iniziale e, quindi, indichi la conseguente idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

4 Durante il periodo di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente non in prova ha diritto all'intera retribuzione e matura il diritto alle ferie.

5 La Società ha diritto di rivalsa sulle somme percepite dal dipendente dall'INAIL o da altre forme assicurative per il periodo di assenza per infortunio sul lavoro, quando il relativo contributo, premio o onere sia a carico della Società stessa.

6 Superato il termine di conservazione del posto di lavoro come sopra determinato, qualora il dipendente non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello indicato nel certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato assente ingiustificato.

ART. 27

TUTELA DELLE CONDIZIONI PARTICOLARI

1 I dipendenti assunti a tempo indeterminato che, successivamente al periodo di prova, dovessero versare in stato di tossicodipendenza o alcolismo e che intendano accedere, in applicazione dell'articolo 124 del D.P.R. n. 309/1990, ai programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture sanitarie, sono collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del trattamento di riabilitazione, per un periodo non superiore a tre anni.

2 Il dipendente interessato a detto periodo di aspettativa inoltra alla Società la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico riabilitativo ai sensi dell'articolo 122 del citato decreto.

3 Il dipendente dovrà far pervenire mensilmente la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico certificante l'effettiva continuazione dello stesso.

4 Il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il dipendente che abbia completato la terapia, ovvero esaurito il periodo massimo di aspettativa, non riprenda servizio entro sette giorni.

5 Le Società dispongono l'accertamento della idoneità al lavoro del dipendente in stato di tossicodipendenza o alcolismo che non voglia sottoporsi ai previsti programmi di recupero ovvero al termine degli stessi.

6 Il dipendente in stato di tossicodipendenza o alcolismo, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere trasferito allo scopo di ricongiungersi con la propria famiglia ed impiegato in mansioni rientranti in quelle del profilo di appartenenza ma diverse da quelle normalmente espletate, qualora ciò sia ritenuto utile dal programma di riabilitazione.

7 A seguito dell'accertamento dello stato di tossicodipendenza o alcolismo il dipendente che svolge funzioni tali da poter comportare rischi per l'incolumità di terzi, se non espletata nel pieno equilibrio psico-fisico, deve essere immediatamente distolto da tali attività ed impiegato in mansioni del proprio profilo non aventi le caratteristiche sopracitate nel rispetto della necessaria riservatezza, ai sensi della vigente normativa di legge e delle intese Stato-Regioni.

8 I dipendenti con coniuge o con parenti entro il secondo grado in stato di tossicodipendenza o alcolismo possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per motivi familiari, per concorrere ai programmi di recupero del familiare tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne accerti la necessità, ai sensi del comma 2, dell'articolo 124 del D.P.R. n. 309/1990 per tutta la durata del progetto.
Tale periodo non è utile ad alcun fine, ivi compreso il computo delle ferie e la progressione di carriera.

9 In applicazione della Legge n. 135/1990, riguardante i lavoratori affetti da virus HIV, la Società si impegna, in particolare a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia e garantire il posto di lavoro e la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari, anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

10 In applicazione della legge riguardante la tutela dei portatori di handicap, al fine di facilitare l'inserimento e l'impiego, le Società ne favoriranno la collocazione mirata con l'ausilio delle strutture pubbliche competenti, adottando specifici programmi e progetti, sia ai fini riabilitativi che di integrazione socio-lavorativa.

11 I dipendenti i cui parenti o affini (conviventi), entro il primo o in mancanza il secondo grado, si trovino nelle condizioni di cura ed assistenza per malattie terminali, debitamente certificate, hanno diritto ad un turno di lavoro sviluppato, anche su base individuale, in maniera tale da consentire una adeguata assistenza.

12 I dipendenti che siano residenti in località colpite da calamità naturali ovvero i cui congiunti entro il primo, o in mancanza il secondo grado, siano residenti in località colpite da calamità naturali dichiarate tali dall'autorità pubblica, hanno diritto ad agevolazioni nella turnazione del lavoro tali da consentire una adeguata disponibilità per il tempo necessario al ripristino delle normali attività dei luoghi interessati, comunque non oltre trenta giorni dall'evento.

ART. 28

IDONEITA' PSICO-FISICA ALLE MANSIONI

1 Nei confronti del dipendente riconosciuto inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni previste per la categoria ed il profilo professionale di appartenenza, le Società non possono procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo.

2 Le Società accertano, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale o di altra apposita struttura medica collegiale, le mansioni che il dipendente è in grado di svolgere.

3 Nel caso in cui il dipendente, esperita la procedura prevista al punto precedente, risulti idoneo al lavoro ma inidoneo allo svolgimento delle mansioni previste per la categoria contrattuale e/o per il profilo professionale di appartenenza, può essere collocato in un profilo o un categoria diversa, anche di classe stipendiale inferiore a quella precedente.

In tale caso, il dipendente conserva la retribuzione lorda fissa già percepita se più favorevole con successivo riassorbimento, in futuro, dei maggiori importi eventualmente attribuiti.

4 La procedura sopraindicata può essere attivata anche nei confronti del dipendente temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni per oltre trenta giorni e per il solo periodo di inidoneità indicato dalla competente struttura sanitaria.

5 Per il personale titolare di licenza aeronautica rilasciata dall'ENAC si rimanda a quanto disciplinato dallo specifico regolamento emanato dall'ente regolatore.

ART. 29

BUONO PASTO

1 Per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa di almeno 6 ore il dipendente ha diritto al servizio di ristorazione.

2 Le Società garantiscono la possibilità di esercitare il diritto attribuendo un buono pasto.
Il buono pasto è attribuito nella misura di uno per ogni giornata in relazione ad uno dei due pasti principali.

CAPO V

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

ART. 30

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1 Le voci retributive che compongono la retribuzione lorda fissa mensile sono:

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale;

e ogni altra voce retributiva prevista nella sezione specifica di riferimento.

2 Le voci retributive che compongono la retribuzione lorda mensile variabile sono:

- lavoro straordinario;
- maggiorazione lavoro festivo;
- maggiorazione lavoro domenicale;
- maggiorazione lavoro notturno;
- festività coincidenti;

e ogni altra voce retributiva prevista nella sezione specifica di riferimento.

ART. 31

MINIMO CONTRATTUALE

1 Gli importi lordi mensili dei minimi contrattuali sono riportati nelle sezioni specifiche di riferimento.

ART. 32

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE

1 Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia al personale dipendente – fatta eccezione per i dipendenti a cui a decorrere dal 1 luglio 1999 i valori dell'ex indennità di contingenza sono stati conglobati nei

rispettivi minimi tabellari - sono attribuiti i seguenti importi lordi mensili a titolo di indennità integrativa speciale spettanti per ciascuna classe stipendiale:

classe stipendiale	Importi
1	515,23 euro
2	520,78 euro
3	526,33 euro
4	533,32 euro
5	539,75 euro
6	546,75 euro
7	553,74 euro
8	560,74 euro
9	560,74 euro
10	560,74 euro
11	560,74 euro
12	560,74 euro
13	560,74 euro
quadro	560,74 euro

ART.33

TREDICESIMA MENSILITA'

1 Con le competenze del mese di novembre, le Società corrispondono a tutto il personale in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione lorda fissa mensile di cui alla sezione specifica di riferimento.

2 In caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il dipendente ha diritto ai relativi dodicesimi in relazione ai mesi o frazioni superiori ai quindici giorni di servizio effettivamente prestato.

3 Qualora nel corso dell'anno vi siano stati periodi di servizio durante i quali le suddette voci retributive sono state corrisposte in misura ridotta per più di quindici giorni, i dodicesimi corrispondenti a tali periodi sono ridotti della stessa misura.

4 Sono utili alla maturazione della tredicesima mensilità, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche le assenze per le quali è prevista la salvaguardia della retribuzione ai sensi delle norme di legge e del presente contratto.

ART. 34

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

- 1** Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata di norma il 25 di ogni mese.
- 2** Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni da tale data, salvo il caso di comprovata necessità e riconosciuta eccezionalità.
- 3** Il dipendente ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga.
- 4** Gli importi relativi alle trasferte e agli elementi variabili della retribuzione vengono di norma corrisposti il mese successivo a quello di riferimento.

CAPO VI

DOVERI DEL DIPENDENTE

ART. 35

DOVERI DEL DIPENDENTE

1 Nell'esercizio della propria attività il dipendente ha l'obbligo di osservare le disposizioni di legge e di contratto, i regolamenti aziendali nonché tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina, correttezza, buona fede, dignità e moralità di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

In particolare è fatto obbligo al dipendente di:

- a) usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della Società, nonché fornire una collaborazione attiva ed intensa;
- b) osservare scrupolosamente le disposizioni impartite dai propri superiori in relazione alla disciplina ed alle modalità di adempimento della prestazione lavorativa;
- c) avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli automezzi, dei macchinari e strumenti affidati, non avvalersi dei mezzi di comunicazione posti a disposizione dalla Società per ragioni che non siano di servizio;
- d) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società e non utilizzare a proprio profitto le notizie conosciute in ragione delle funzioni svolte ed in ogni caso non porre in essere un'attività contraria agli interessi della Società ed in concorrenza con lo stessa;
- e) attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con gli utenti della Società, con espresso divieto di ricevere compensi o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate;
- f) astenersi da ogni comportamento lesivo della dignità della persona, anche in ragione delle condizioni sessuali;
- g) non trarre benefici, sotto qualsiasi forma, dalla posizione ricoperta all'interno della Società e non valersi di tale posizione per esplicitare, sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la Società;
- h) non accettare nomine ed incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di dipendente della Società;
- i) non effettuare collette, raccolte di firme, vendita di biglietti e/o di oggetti oltre i limiti previsti dalla Legge n. 300/1970;
- j) rispettare le disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- k) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio gli accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- l) osservare scrupolosamente l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e delle assenze;
- m) non allontanarsi, senza espressa autorizzazione di un proprio superiore, dal posto di lavoro durante l'orario di lavoro;
- n) non permanere nei locali aziendali fuori dal normale orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con l'autorizzazione di un superiore;
- o) giustificare tempestivamente l'assenza dal posto di lavoro, salvo il caso di legittimo impedimento del quale il dipendente deve fornire la prova;
- p) comunicare immediatamente ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di ferie e/o di malattia;
- q) comunicare alla Società l'insorgenza dello stato di malattia o il suo eventuale perdurare ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 25 della presente sezione specifica;
- r) riprendere il servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero del medico che ha eventualmente effettuato la visita di controllo.

Oltre ai sopracitati doveri, la cui elencazione non è da intendersi esaustiva ma a mero titolo esemplificativo, il dipendente ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma di legge e di contratto nonché le disposizioni emanate dalla Società nei limiti delle leggi vigenti.

ART. 36

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1 Il dipendente responsabile di azioni od omissioni in contrasto con i propri doveri o che commetta violazioni delle norme di civile convivenza è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento.

2 Le sanzioni non sono tenute in alcun conto decorsi due anni dalla data della loro applicazione.

Esse sono comminate tenendo conto sia della gravità della mancanza sia dei precedenti disciplinari, nel limite temporale suddetto, e delle circostanze in cui si è svolto il fatto, nel rispetto delle opportune forme di riservatezza.

3 Richiamo verbale

Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di lieve gravità, lo stesso può essere richiamato dal diretto superiore gerarchico al corretto comportamento.

L'eventuale difesa da parte dell'interessato può avvenire in forma scritta o verbale.

4 Richiamo scritto

Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di maggiore gravità rispetto a quella che può dare luogo al richiamo verbale, lo stesso può essere richiamato, per iscritto, al corretto comportamento dal responsabile della sede di lavoro, sulla base di un'eventuale relazione del diretto superiore gerarchico.

Tale provvedimento non comporta alcuna conseguenza.

L'eventuale difesa da parte dell'interessato deve avvenire in forma scritta.

5 Multa

Il dipendente che, in via semplificativa:

- non si attenga alle disposizioni vigenti e ciò provochi un notevole disservizio e/o ciò sia oneroso per la Società;
- non rispetti l'orario di lavoro per almeno tre volte nel mese;
- non sia in grado di giustificare oggettivamente un'assenza;
- tenga un comportamento incivile nei confronti dell'utente o nei confronti dei propri colleghi;
- esegua lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi nei locali della Società, compresa la vendita oggetti o biglietti al di fuori dell'orario di lavoro;
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- danneggi, per negligenza o disattenzione, anche lievemente il materiale affidatogli dalla Società;
- esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- non consenta con il suo ingiustificato comportamento, in caso di assenza per malattia, il controllo medico disposto dalla Società;
- sia recidivo in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno due richiami scritti negli ultimi dodici mesi;

può essere oggetto di una multa d'importo pari fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà, stabilita in accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie.

6 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Il dipendente che, in via esemplificativa:

- non si attenga alle disposizioni vigenti e ciò provochi un disservizio di particolare gravità, anche sul piano economico o sia lesivo per l'immagine della Società;
- non rispetti l'orario di lavoro e ciò provochi un disservizio di particolare gravità, anche sul piano economico, per la Società;
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo e ciò provochi un disservizio di particolare gravità, anche sul piano economico, o sia lesivo per l'immagine della Società;
- non sia in grado di giustificare oggettivamente un'assenza superiore ad un giorno;
- tenga un comportamento incivile nei confronti dei propri colleghi seguito da vie di fatto;
- tenga un comportamento incivile nei confronti dell'utente tale da essere lesivo per l'immagine della Società;
- divulghi notizie riservate relative all'attività della Società ovvero dati personali relativi al personale dipendenti, dirigenti o altri soggetti in rapporti di lavoro o commerciali con la Società;
- tenga un comportamento pregiudizievole di natura razziale, sessuale, di credo politico, religioso, sindacale, volto a ledere la dignità e la libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- esegua lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi nei locali della Società compresa la vendita oggetti o di biglietti durante l'orario di lavoro anche senza l'utilizzo di strumenti della Società;
- esegua lavori anche al di fuori dei locali della Società e dell'orario di lavoro con l'utilizzo di strumenti della Società;
- violi deliberatamente le disposizioni vigenti in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto il palese effetto di sostanze stupefacenti;
- sia recidivo per qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno due multe negli ultimi dodici mesi;

è sospeso dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

7 Licenziamento

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere adottato dalla Società nei confronti del dipendente al verificarsi di mancanze di particolari gravità quali, in via esemplificativa, quelle di seguite indicate:

- assenza ingiustificata per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- esecuzione di lavori di notevole entità nei locali della Società per conto proprio e/o di terzi;
- esecuzione di lavori per conto proprio e/o di terzi durante o al di fuori dell'orario di lavoro, all'esterno o all'interno dei locali della Società, con o

senza l'utilizzo di mezzi aziendali, in concorrenza con l'attività della Società;

- sollecitazione di compensi o regalie da parte degli utenti o di altri soggetti terzi con riferimento alle mansioni svolte nella società;
 - insubordinazione grave ed ingiustificata nei confronti di un superiore seguita da ingiurie e/o da vie di fatto;
 - avviamento ingiustificato di un diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali;
 - tenuta di un comportamento discriminante e/o offensivo sulla base di motivazioni di carattere razziale, religioso, sessuale, politico o sindacale volto a ledere gravemente la dignità e la libertà personale e sessuale di altri lavoratori ovvero mantenimento di un comportamento simile anche se di minore gravità, nonostante precedenti provvedimenti;
 - effettuazione di furto di beni all'interno dei locali della Società o del sedime aeroportuale di proprietà della Società stessa o di terzi;
 - danneggiamento volontario di beni per i quali il dipendente è comunque tenuto al risarcimento;
 - alterazione, falsificazione o sottrazione di documenti o atti della Società;
 - irregolare utilizzo o alterazione con qualsiasi mezzo dei servizi preposti al controllo della presenza in servizio propria o di colleghi;
 - alterazione di certificato medico in qualsiasi delle sue parti attestante lo stato di malattia o di infortunio;
 - compimento di atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- recidiva nei comportamenti già sanzionati con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

ART. 37

SOSPENSIONE CAUTELARE

1 Nei casi di cui al punto 7 dell'articolo 36 – parte specifica - del presente contratto le Società possono disporre, in ipotesi di particolare gravità, la sospensione cautelare temporanea dal servizio per il periodo di tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti sui fatti addebitati al dipendente con corresponsione della retribuzione.

Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.

ART. 38

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1 Il provvedimento disciplinare è adottato dalla Società previa contestazione dell'addebito al dipendente e conseguente difesa dello stesso.

2 Il dipendente cui sia stata contestata un'infrazione disciplinare ha diritto a presentare per iscritto le proprie giustificazioni al responsabile dell'unità organizzativa presso la quale è assegnato entro cinque giorni dalla notifica.

La Società comunica le proprie decisioni tempestivamente.

Per le sanzioni superiori al richiamo scritto il dipendente può essere assistito, in ogni fase del procedimento, da una persona di fiducia ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o alla quale conferisce apposito mandato.

3 Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970, per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il dipendente cui sia stata contestata un'infrazione disciplinare potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso entro i cinque giorni successivi si darà luogo ad un incontro per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto la Società a non accogliere le eventuali giustificazioni del dipendente.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora entro i venti giorni successivi alla richiesta dell'organizzazione sindacale le parti non abbiano raggiunto un accordo il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

CAPO VII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 39

CAUSE DI RISOLUZIONE

1 Oltre a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative in merito al raggiungimento dei limiti di età il rapporto di lavoro può risolversi:

- per decisione della Società (licenziamento);
- per decisione del dipendente (dimissioni);
- per risoluzione consensuale.

ART. 40

LICENZIAMENTO

1 Le Società possono risolvere il rapporto di lavoro:

- per giusta causa, senza obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- per giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a quattro mesi, quando sussistano le seguenti condizioni:
 - notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente;
 - ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 - parte specifica - del presente contratto.

2 La risoluzione del rapporto da parte della Società avviene con provvedimento avente forma scritta nel quale sono indicati i motivi che hanno portato all'emanazione del provvedimento.

ART. 41

DIMISSIONI

1 Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può estinguersi, da parte del dipendente, per dimissioni.

2 Le dimissioni devono essere presentate alla Società per iscritto con un preavviso di almeno quattro mesi.

In caso di mancato preavviso, il dipendente è tenuto al pagamento alla Società di un'indennità pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo relativo al preavviso.

ART. 42

DECESSO DEL DIPENDENTE

1 In caso di morte del dipendente la Società corrisponde, su richiesta ed a favore dei familiari un contributo di 2.000,00 euro lordi per spese funerarie nonché un ulteriore contributo non superiore a 1.000,00 euro lordi per le spese di trasporto funebre dalla località di decesso a quella di tumulazione ove le due località si trovino in comuni diversi.

Eventuali contributi aggiuntivi possono essere concessi per casi eccezionali e di particolare gravità.

2 In caso di morte del dipendente la Società è tenuta, comunque, al pagamento della indennità di mancato preavviso.

Qualora il dipendente avesse già rassegnato le proprie dimissioni, l'importo dovuto è pari alla retribuzione spettante per il periodo intercorrente tra il momento del sopravvenuto decesso e la data di cessazione comunicata.

Protocollo sulla gestione condivisa delle crisi

Le Organizzazioni Sindacali dei trasporti e le Associazioni Datoriali del trasporto aereo ritengono di prioritario comune interesse la gestione condivisa e non traumatica del superamento della lunga fase di crisi dell'industria italiana del trasporto aereo.

La stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo rappresenta per le parti un cardine fondamentale su cui poggiare il progressivo superamento delle crisi aziendali. Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce un contesto prima non disponibile di norme e di procedure per la gestione delle crisi. La sua corretta applicazione interviene sulla competizione sleale e interrompe il dumping che si è creato nell'industria in questi lunghi anni di crisi.

Con il presente protocollo le Parti sottoscrittrici intendono rafforzare le previsioni contenute nella parte generale del contratto collettivo nazionale di lavoro. Le aziende aderenti alle Associazioni Datoriali titolari della stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo (Assocontrol, Assaeroporti, Assaereo, Assohandlers, Assocatering, Fairo) che si impegnino, nei piani di gestione di crisi aziendali, a non procedere a licenziamenti, avranno accesso alle fasi di negoziazione nei termini previsti dall'articolo 2 - parte generale - del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo

Nel rispetto del *Testo unico interconfederale sulla Rappresentanza* del 10 gennaio 2014, che le Parti assumono integralmente nella parte generale comune del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, in caso di crisi aziendali, le Associazioni datoriali convocheranno le Segreterie Nazionali delle Federazioni Sindacali firmatarie il contratto collettivo nazionale di lavoro (FILT CGIL, FIT CISL, UILT e UGLT) per illustrare i piani di crisi e di rilancio, le iniziative da assumere, che esplicitamente garantiscano la tenuta dei livelli occupazionali per la ricerca di accordi di livello nazionale; di segmento associativo o di livello aziendale.

Clausola di salvaguardia e di armonizzazione

Le Organizzazioni Sindacali dei trasporti e le Associazioni Datoriali del trasporto aereo ritengono di prioritario comune interesse la gestione condivisa e non traumatica del superamento della lunga fase di crisi dell'industria italiana del trasporto aereo.

La stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo rappresenta per le Parti un cardine fondamentale su cui poggiare il progressivo superamento delle crisi aziendali.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce un contesto prima non disponibile di norme. La sua corretta applicazione interviene sulla competizione sleale e interrompe il dumping che si è creato nell'industria in questi lunghi anni di crisi.

La corretta e verificata congiuntamente applicazione a tutte le aziende del settore è un impegno assunto dalle Parti all'atto della stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per quanto sopra le Parti sono impegnate ad un percorso di armonizzazione delle condizioni preesistenti con particolare riferimento a tutte le condizioni, retributive e normative, di miglior favore per i lavoratori, da coniugare attraverso le intese di secondo livello.

Tali intese devono essere definite attraverso specifici accordi aziendali entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

Agibilità sindacali nazionali

Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali del trasporto aereo ritengono comunemente che la tematica delle agibilità sindacali del gruppo dirigente nazionale del sindacato del trasporto aereo sia affrontata e definita nell'ambito complessivo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

In quel contesto, sulla base delle positive esperienze vissute in altri settori, è possibile prevedere la definizione della tematica agibilità sindacali extra aziendali (art. 30 Legge 300/1970), di spettanza delle Federazioni Nazionali del Sindacato dei Trasporti, i cui costi siano equamente compensati, distribuiti e ripartiti tra le imprese dei diversi segmenti della filiera dell'industria del trasporto aereo.

Come previsto al capitolo relazioni industriali della parte generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo l'evoluzione della materia sarà seguita e messa a regime all'interno dell'Osservatorio nazionale.

Intendimento delle parti giungere alla messa a regime della gestione procedurale delle agibilità sindacali nazionali entro i primi sei mesi di decorrenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, partendo da una fotografia delle agibilità di spettanza delle Federazioni Nazionali FILT- CGIL, FIT - CISL, UILT e UGL - T definita in ogni sezione specifica sulla base delle condizioni esistenti alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti convengono che il principio ispiratore con cui definire i trattamenti retributivi dei dirigenti sindacali del settore debba essere di non discriminazione e penalizzazione. A tale fine potrà essere preso in esame, ferma restando l'adozione di altre strumentazioni ritenute utili allo scopo, un riferimento alla retribuzione media consuntivata per grado e mansione/qualifica del dirigente sindacale.

SEZIONE SPECIFICA

Impianti strategici

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 1

INQUADRAMENTO

1 Le classi stipendiali sono articolate su una scala unica per tutte le categorie ordinata dalla classe 1^a alla classe 13^a.

2 Le classi stipendiali, da quella d'ingresso a quella di attestazione, sono differenziate per ciascuna delle categorie professionali come di seguito indicate:

- Controllore del traffico aereo (classe 4^a - 13^a);
- Esperto di assistenza al volo (classe 2^a - 11^a);
- Meteorologo (classe 3^a - 11^a);
- Operatore radiomisure (classe 3^a - 11^a);
- Tecnico (classe 3^a - 11^a);
- Informatico (classe 3^a - 11^a);
- Amministrativo (classe 2^a - 11^a);
- Operaio (classe 1^a - 7^a).

3 I tempi di permanenza previsti per ciascuna classe stipendiale – relativi alle singole categorie professionali - sono indicati nella tabella 1, di seguito riportata:

TABELLA 1

ANNI DI PERMANENZA ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI

Classi	CTA	EAV	MET	OR	TEC	INF	AMM	OP
1^a								2
2^a		2					2	4
3^a		2	2	2	2	2	4	5
4^a	2	5	5	5	5	5	4	5
5^a	4	5	5	5	5	5	4	5
6^a	4	5	5	5	5	5	5	5
7^a	4	5	5	5	5	5	5	
8^a	4	4	4	5	5	5	5	
9^a	4	4	4	5	5	5	5	
10^a	4	2	2	3	3	3	3	
11^a	4							
12^a	2							
13^a								

La progressione di classe per ogni categoria professionale avviene in via automatica, all'interno dello stesso profilo professionale a partire, di norma, dalla classe stipendiale d'ingresso sino alla classe stipendiale di attestazione, in relazione al compimento degli anni di effettivo servizio previsti di volta in volta per accedere, senza demerito, da una classe stipendiale all'altra.

Le decorrenze sono fissate al primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del passaggio.

4 Per tutti i profili professionali l'accesso e la prosecuzione nelle rispettive classi stipendiali avviene in via automatica esclusivamente al compimento dei previsti anni di permanenza, senza demerito, nelle rispettive classi stipendiali immediatamente inferiori, così come indicato nella tabella 2 di seguito riportata:

TABELLA 2

PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI

Classi	CTA	EAV	MET	Operatore radiomisure	TEC	INF	AMM	Operaio
1 ^a								Operaio
2 ^a		AMO					Autista, AA	Operaio
3 ^a		AMO EAV	METJ	FIOJ, ASOJ, FDJ	OT	AP	Autista, AA, OA	Operaio
4 ^a	CTAJ	AMO EAV	METJ	FIO, ASO, FD	OT	AP	Autista, AA OA	Operaio
5 ^a	CTA	AMO EAV	MET	Pilota FIO, ASO, FD	OT, CT	AP, AC	Autista, AA, OA, CA	Operaio, OS
6 ^a	CTA	AMO EAV	MET	Pilota FIO, ASO, FD	OT, CT	AP, AC	Autista, AA, OA, CA	Operaio, OS
7 ^a	CTA	EAV	MET	Pilota FIO, ASO, FD	OT, CT	AP, AC	Autista, AA, OA, CA	OS
8 ^a	CTA	EAV	MET	Pilota FIO, ASO, FD	OT, CT	AP, AC	OA, CA	
9 ^a	CTA	EAV	MET	Pilota FIOS, FIO, ASOS, ASO, FDS, FD	CT, CTS	AC, AS	CA, CAS	
10 ^a	CTA	EAV	MET	Pilota FIOS, FIO, ASOS, ASO, FDS, FD	CT, CTS	AC, AS	CA, CAS	
11 ^a	CTA	EAV	MET	Pilota, FIOS, ASOS, FDS	CTS	AS	CAS	
12 ^a	CTA							
13 ^a	CTA							

5 Per tutte le categorie professionali le Parti convengono di attivare efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo, professionale e retributivo, in modo da garantire tutto il personale che risulti in possesso di maggiori capacità ed attitudini e soprattutto in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative, attuali e future, proprie di ciascuna categoria professionale.

6 Nell'ambito di ogni categoria professionale vengono, pertanto, descritte, mediante declaratorie, le qualifiche professionali in funzione delle posizioni organizzative aziendali, tenuto conto delle capacità del singolo dipendente, direttamente collegate ad attitudini, competenze, incarichi specifici, abilitazioni, certificazioni e formazione.

7 Le declaratorie rappresentano l'espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze, responsabilità ed autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata in profili e figure professionali.

8 I dipendenti possono chiedere il passaggio ad un profilo professionale della medesima categoria professionale o ad altra categoria professionale, qualora siano in possesso dei requisiti necessari e delle eventuali idoneità richieste.

DECLARATORIE, PROFILI e FIGURE PROFESSIONALI

Categoria professionale del personale controllore del traffico aereo

Declaratoria

Dipendente che fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi informazioni volo, consultivo e di allarme, fornisce il servizio ATFCM, svolge attività di formazione, attività di addestramento sia teorico che pratico, di esaminatore o valutatore per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.

Svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse nella fornitura dei servizi ATS/ATM, studio, sviluppo e certificazione.

Fornisce il servizio di APRON management.

Profili professionali

Controllore del Traffico Aereo junior (CTAJ) (classe stipendiale 4^a): fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; fornisce inoltre i servizi di informazioni volo, consultivo e di allarme.

Controllore del Traffico Aereo (CTA) (classi stipendiali dalla 5^a alla 13^a): fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni, in accordo alla

normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi informazioni volo, consultivo e di allarme, può fornire il servizio ATFCM; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere attività a supporto delle Funzioni centrali e territoriali.

All'interno del profilo professionale CTA vengono disciplinate le figure professionali di:

Controllore del Traffico Aereo istruttore (classi stipendiali dalla 5^a alla 13^a): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA ed in possesso della Licenza di Istruttore Operativo, attività di formazione, attività di addestramento teorico pratico sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.

Controllore del Traffico Aereo docente (classi stipendiali dalla 5^a alla 13^a): iscritto all'albo dei docenti ENAV, svolge la propria attività presso l'Academy e/o nell'ambito della Direzione Servizi Navigazione Aerea; nell'ambito delle sue funzioni supervisiona ai corsi formativi e/o esercitare attività di supporto.

Controllore del Traffico Aereo valutatore (classi stipendiali dalla 5^a): in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA docente e/o istruttore svolge la sua attività nel rispetto della normativa in vigore.

Controllore del Traffico Aereo esaminatore (classi stipendiali dalla 5^a): in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA valutatore svolge la sua attività nel rispetto della normativa in vigore.

Controllore del Traffico Aereo coordinatore di struttura (classi stipendiali dalla 5^a alla 13^a): effettua, coordina ed è responsabile di attività di studio, sviluppo, certificazione e gestione finalizzate alla fornitura dei servizi ATS/ATM ed al supporto delle stesse.

Controllore del Traffico Aereo referente in turno di centri aeroportuali tipologie B, ove previsti, e C (ex CAAV) (classi stipendiali dalla 7^a alla 13^a): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata:

- assicura, nelle ore di assenza del responsabile della struttura territoriale, l'interfaccia con gli enti esterni interessati;
- registra le eventuali variazioni rispetto al log di turno e provvede, in coordinamento con il responsabile dell'ufficio Impiego e addestramento (con il responsabile della struttura territoriale al di fuori degli orari d'ufficio) alla sostituzione del personale assente nel rispetto degli istituti contrattuali previsti;
- assicura la completa e corretta compilazione del registro tecnico operativo (RTO);
- al di fuori degli orari d'ufficio:

- monitora l'impatto dei NOTAM emessi sui servizi erogati ed informa il personale operativo interessato;
- richiede l'emissione dei NOTAM nei casi previsti.

In carenza di candidature in possesso del requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore. Per quegli impianti che non consentissero, comunque, di disporre di candidature per effetto della mancanza della necessaria classe stipendiale e/o mancanza dell'anzianità minima d'impianto, si procederà alle nomine tenendo conto, nell'ordine, della maggiore classe stipendiale e della maggiore anzianità d'impianto posseduta.

Controllore del Traffico Aereo referente in turno di centri aeroportuali tipologie D e E (ex UAAV) (classi stipendiali dalla 6^a alla 13^a): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata:

- assicura, nelle ore di assenza del responsabile della struttura territoriale, l'interfaccia con gli enti esterni interessati;
- registra le eventuali variazioni rispetto al log di turno e provvede, in coordinamento con il responsabile dell'ufficio operazioni con funzioni vicarie (con il responsabile della struttura territoriale al di fuori degli orari d'ufficio) alla sostituzione del personale assente nel rispetto degli istituti contrattuali previsti;
- assicura la completa e corretta compilazione del registro tecnico operativo (RTO);
- al di fuori degli orari d'ufficio :
 - monitora l'impatto dei NOTAM emessi sui servizi erogati ed informa il personale operativo interessato;
 - richiede l'emissione dei NOTAM nei casi previsti.

In carenza di candidature in possesso del requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore. Per quegli impianti che non consentissero, comunque, di disporre di candidature per effetto della mancanza della necessaria classe stipendiale e/o mancanza dell'anzianità minima d'impianto, si procederà alle nomine tenendo conto, nell'ordine, della maggiore classe stipendiale e della maggiore anzianità d'impianto posseduta.

Controllore del Traffico Aereo supervisore operativo(SO) (classi stipendiali dalla 10^a): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata ed in aggiunta alle attività previste per il profilo di controllore del traffico aereo, svolge le seguenti attività: verifica di competenza, addestramento operativo, copertura di posizioni di coordinamento più complesse - NMP e FMP - insegnamento e formazione presso Academy; partecipazione in collaborazione con i reparti a progetti operativi; sovrintende alle operazioni nell'ambito dell'area di competenza; propone al CSO la configurazione operativa ottimale in relazione alla domanda di

traffico, avuto riguardo delle capacità pubblicate, delle condizioni tecniche e/o meteorologiche, dell'esperienza dei controllori in servizio, vigilando affinché il volume di traffico non ecceda i limiti di sicurezza e, laddove tali misure non siano sufficienti, richiede misure di controllo di flusso; assiste il personale operativo in operazioni nelle azioni da intraprendere nell'espletamento del servizio stesso, in applicazione alla normativa e alle IPI in vigore; espleta, ove necessario, le funzioni di controllore utilizzando tutte le abilitazioni/specializzazioni che possiede e ruotando in tutti i settori presenti sull'impianto, in tutti i casi in cui, durante il proprio servizio in sala operativa con i relativi istituti contrattuali previsti per relief ed esaustività.

In carenza di candidature in possesso del requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore.

Controllore del Traffico Aereo capo sala operativa (CSO) (classe stipendiale quadro): è responsabile delle operazioni e della gestione giornaliera della sala operativa; assicura per quanto di competenza i servizi della navigazione aerea nel rispetto delle norme e delle procedure stabilite; assicura l'adeguatezza dell'addestramento operativo, secondo la pianificazione definita; stabilisce la configurazione della sala operativa in funzione del personale disponibile, tenuto conto anche della esperienza e perizia del singolo, garantendo i periodi di riposo e la necessaria rotazione del personale su tutte le posizioni operative. Propone miglioramenti operativi; assicura il dovuto coordinamento con gli enti ATC o ATS, nelle materie di sua competenza; in applicazione della normativa e delle IPI in vigore, dispone le misure di restrizione di flusso (fase tattica); coordina l'operato dei supervisori; assicura il necessario coordinamento per la manutenzione dei sistemi; esercita le funzioni di supervisore quando: sia necessario a causa dell'assenza del supervisore della sala operativa non vi sia un supervisore di servizio e non è possibile individuare un sostituto.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, fatta eccezione per il personale quadro, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali, dalla 4^a alla 13^a, avviene in via automatica esclusivamente al compimento, senza demerito, dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale controllore del traffico aereo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale esperto di assistenza al volo

Declaratoria

Dipendente che, in possesso dei requisiti e capacità professionali specificamente previsti dalla licenza, può svolgere, indifferentemente e in modo disgiunto tra loro, attività di organizzazione, programmazione, formazione, addestramento, coordinamento, controllo ed esercizio dei servizi di informazioni aeronautiche classificate come AIS (Aeronautical Information Service), ATS (Air Traffic Service) relativamente alle attività ARO, FIS (Flight Information Service), ALRS (Alerting Service) e MET, queste ultime per le sole osservazioni e informazioni meteorologiche. Se richiesto, può svolgere mansioni di analisi e supporto presso gli enti centrali.

Profili professionali

Aeronautical Meteorological Observer(AMO) (classe stipendiale dalla 2^a alla 6^a): svolge, collaborando, se presente, con il personale EAV facente funzioni di osservatore, le attività necessarie all'esercizio del servizio di osservazione meteorologica presso le funzioni aeroportuali.

Esperto Assistenza al Volo (EAV - AIS/ATS/MET/FIS)(classi stipendiali dalla 3^a alla 11^a): svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione, controllo ed esercizio dei Servizi di Informazioni Aeronautiche AIS (Aeronautical Information Service), dei Servizi Informazioni Volo FIS (Flight Information Service), di Allarme ALRS (Alerting Service) e del Servizio di Osservazioni e Informazioni Meteorologiche (MET), del Servizio Telecomunicazioni Aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica (AFTN/AFS/ATFCM); svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali; nell'ambito delle proprie professionalità svolge attività di supporto delle funzioni centrali e territoriali.

All'interno del profilo professionale EAV vengono disciplinate le figure professionali di:

Esperto Assistenza al Volo istruttore (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) classi stipendiali dalla 4^a alla 11^a): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo EAV, attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, sull'impianto per l'acquisizione e il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

Esperto Assistenza al Volo docente (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 4^a alla 11^a): svolge la propria attività presso l'Academy; nell'ambito delle sue funzioni, supervisiona i corsi formativi per EAV.

Coordinatore operativo SIO: in aggiunta alle attività previste per il profilo del personale esperto assistenza al volo svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse dedicate alla validazione dei piani di volo e della messaggistica associata per la successiva distribuzione a livello nazionale, nonché attività di assistenza operativa di primo livello (*Help Desk*) agli utenti dei servizi ANS interni ed esterni.

Coordinatore operativo NOF: in aggiunta alle attività previste per il profilo esperto assistenza al volo, svolge direttamente attività di coordinamento, verifica e validazione delle informazioni contenute nelle richieste di NOTAM nazionali, di emissione degli stessi e di trattazione dei NOTAM internazionali, degli SNOWTAM, curandone la qualità, gestisce la messaggistica associata alla distribuzione dei NOTAM a livello nazionale e internazionale, verifica il corretto aggiornamento dello SDO (Static Data Operation), collabora all'addestramento del personale, effettua i coordinamenti con gli enti aeronautici interessati finalizzati alla corretta compilazione delle richieste di emissione NOTAM nel rispetto della normativa nazionale ed internazionale vigente.

Coordinatore in turno ARO/CBO: in aggiunta alle attività previste per il profilo esperto assistenza al volo svolge, in diretto coordinamento con il responsabile dell'ARO/CBO, supervisiona le attività connesse alla fornitura dei servizi previsti e provvede alla segnalazione degli interventi tecnici per avarie agli apparati tecnologici di sala operativa o collegati alla disponibilità dei servizi forniti.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali (dalla 2^a all'11^a) avviene in via automatica all'interno del proprio profilo professionale esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo. Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale esperto di assistenza al volo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale meteorologo

Declaratoria

Dipendente che svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione ed esercizio di meteorologia aeronautica relativamente alle attività di previsione meteorologica e climatologia aeronautica.

Svolge attività di addestramento del personale meteorologo, sovrintende, coordina e controlla le attività organizzative funzionali allo sviluppo ed alla gestione delle risorse nella fornitura dei servizi di propria pertinenza.

Effettua o è responsabile di attività di studio, sviluppo, certificazione finalizzate alla fornitura di servizi afferenti la meteorologia.

Profili professionali

Meteorologo junior (METJ) (classe stipendiale dalla 3^a alla 4^a): svolge attività di supporto alle attività di previsione meteorologica; può, nell'ambito delle proprie

professionalità, svolgere anche attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

Meteorologo (MET) (classi stipendiali dalla 5^a all'11^a): svolge attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati, può nell'ambito delle proprie professionalità svolgere attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

All'interno del profilo professionale METEOROLOGO vengono disciplinate le figure professionali di:

Meteorologo istruttore (classi stipendiali dalla 5^a all'11^a): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo Meteorologo, attività di formazione, attività di addestramento teorico pratico sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

Coordinatore in turno UPM (classi stipendiali dalla 7^a all'11^a):svolge attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati, svolgendo nel contempo i compiti e le attività definiti dagli ordini di servizio in vigore. In particolare: effettua briefing operativi di coordinamento su scala nazionale al fine di garantire l'omogeneità del servizio reso; assicura e monitora la regolarità della conduzione operativa del servizio nazionale erogato dall'UPM; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale meteorologo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Ferme restando le classi stipendiali, da quella di ingresso a quella di attestazione, previste dal presente contratto, per il solo personale Meteorologo che sia in possesso del diploma di laurea (di uno dei seguenti indirizzi: matematica, fisica o scienze naturali) e che abbia superato con esito positivo il corso di qualificazione di previsore meteorologico, la classe stipendiale si attesta alla classe 5^a.

Categoria professionale personale operatore radiomisure

Declaratoria

Comandante (quadro)

dipendente che, in possesso di idonea licenza di volo, svolge attività di pilotaggio con la funzione di comandante; coordina le risorse componenti l'equipaggio con il fine di assicurare il servizio di controllo in volo dei sistemi di navigazione aerea elettronica e visivi, garantendo il mantenimento del previsto livello d'affidabilità operativa di tali sistemi; effettua il controllo e la validazione delle procedure strumentali di volo, nonché, la rispondenza operativa di tutte le apparecchiature per la navigazione aerea; assicura il sicuro ed efficiente svolgimento delle operazioni di volo della flotta di aeromobili Radiomisure; definisce i requisiti operativi e tecnici per l'acquisizione delle infrastrutture tecnologiche di competenza; coordina e gestisce l'ispezione giornaliera pre-volo e post-volo; svolge attività di insegnamento a terra ed in volo o presso le strutture di Academy; effettua gli esami periodici ai piloti impiegati sia in volo che al simulatore; partecipa a programmi sperimentali, convegni nazionali/internazionali di Radiomisure, ad attività relative a commissioni di inchiesta di sicurezza volo; garantisce, operando con ampia autonomia operativa ed interagendo con interlocutori interni/esterni, entro ambiti di rilevante discrezionalità, il rispetto delle specifiche operative del proprio settore di competenza, valutando eventuali criticità e gestendo i relativi processi.

Pilota

dipendente che, in possesso di idonea licenza di volo, svolge attività di pilotaggio con funzione di copilota, di verifica dello standard dei radio aiuti e degli aiuti visivi, di controllo e validazione delle procedure, di controllo in volo della rispondenza operativa di tutte le apparecchiature per la navigazione aerea, di ispezione giornaliera pre-volo e post-volo; svolge attività di insegnamento a terra o presso le strutture di Academy; collabora alle attività di struttura della funzione in relazione alle specifiche esigenze e competenze; partecipa a programmi sperimentali, convegni nazionali/internazionali di radiomisure, ad attività relative a commissioni di inchiesta di sicurezza volo.

Flight Inspection Operator (FIO quadro)

dipendente che coordina e gestisce il personale addetto all'attività di operatore di console nei controlli in volo; crea e mantiene aggiornato l'archivio delle radioassistenze da controllare, contenente tutte le informazioni necessarie per l'esecuzione dei controlli in volo, nonché assicurare il mantenimento dell'integrità e della coerenza dei dati; gestisce i sistemi informatici per la decodifica, l'analisi e l'archiviazione elettronica e cartacea dei dati d'ispezione raccolti in volo dai sistemi di radiomisure e l'infrastruttura tecnologica di supporto; assicura l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi di radiomisure rispetto a quanto richiesto dalle normative nazionali ed internazionali, tramite un'attività periodica di calibrazione e test degli apparati, garantendone la tracciabilità; verifica la correttezza dei rapporti di controllo in volo.

Flight Inspection Operator (FIO)

dipendente che, nel rispetto dei compiti e delle abilitazioni possedute, svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisure e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenza.

Aviation Services Operator (ASO quadro)

dipendente che assicura, in coordinamento con i responsabili dei settori competenti, il mantenimento dei requisiti relativi al "Certificato di Operatore di Lavoro Aereo" (COLA) nel rispetto delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati nonché, in coordinamento ed approvazione di ENAC, il mantenimento dei requisiti relativi ai certificati di "Impresa per la Gestione della Navigabilità Continua", di "Impresa di Manutenzione" e di "Operatore di Lavoro Aereo"; è responsabile internamente e verso ENAC/EASA del sistema qualità della gestione aeronautica e ne coordina tutte le attività pertinenti; ha la responsabilità del settore manutenzione aeronautica internamente e verso ENAC/EASA, gestisce e coordina tutte le attività pertinenti; gestisce il personale del proprio settore di competenza; in coordinamento con la funzione Security: applica le misure di sicurezza necessarie ad assicurare la salvaguardia delle operazioni e la protezione degli aeromobili, del personale, dell'hangar e dei beni contro atti di interferenza illecita; sviluppa le procedure di security nel rispetto del programma nazionale di sicurezza e delle normative vigenti.

Aviation Services Operator (ASO)

dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento

Flight Dispatcher (FD)

dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisure e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra

preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; svolge attività di addestramento.

Profili professionali

Pilota (classe stipendiale dalla 5^a alla 11^a): dipendente che svolge attività di pilotaggio e di navigazione con funzioni di copilota, verifica lo standard dei radio aiuti e degli aiuti visivi; effettua il controllo delle procedure; esegue il controllo della rispondenza operativa di apparecchiature particolari per la navigazione aerea; effettua le ispezioni giornaliere pre-volo e post-volo; può assumere la responsabilità di particolari operazioni anche connesse strumentalmente ai controlli effettuati; svolge l'attività necessaria al mantenimento dei requisiti professionali richiesti per il proprio profilo professionale; svolge attività di insegnamento a terra o presso le strutture di Academy; collabora alle attività di struttura della funzione in relazione alle specifiche esigenze e competenze; partecipa a programmi sperimentali di natura complessa; svolge attività di studio, programmazione, sicurezza volo, analisi radiomisure, vigilanza e controllo nel settore di pertinenza.

Flight Inspection Operator Junior (FIOJ)(classe stipendiale 3^a): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo.

Flight Inspection Operator (FIO) (classi stipendiali dalla 4^a alla 10^a): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze.

Flight Inspection Operator Supervisore (FIOS) (classi stipendiali dalla 9^a alla 11^a): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisure e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze; imposta, verifica ed aggiorna la procedura di controllo di efficienza degli allestimenti necessari per le radio misurazioni; effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse per le quali è necessario un maggior numero di coordinamenti sia in volo che con gli altri operatori a terra; sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi della società.

Aviation Services Operator Junior (ASOJ) (classe stipendiale 3^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure; cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica.

Aviation Services Operator (ASO) (classi stipendiali dalla 4^a alla 10^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento;

Aviation Services Operator Supervisore (ASOS) (classi stipendiali dalla 9^a alla 11^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento.

Flight Dispatcher Junior (FDJ) (classe stipendiale 3^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisure e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti

con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi.

Flight Dispatcher (FD) (classi stipendiali dalla 4^a alla 10^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisure e redige i piani volo e gli ordini di operazione;effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede, nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; svolge attività di addestramento.

Flight Dispatcher Supervisore (FDS) (classi stipendiali dalla 9^a alla 11^a): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisure e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse; sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi della società; svolge attività di addestramento.

Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale operatore radiomisure nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale tecnico

Declaratoria

Dipendente che assicura la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM, con particolare riferimento ai sistemi e apparati di comunicazione, navigazione e sorveglianza, agli aiuti visivi luminosi e alle infrastrutture tecnologiche e meteo, impiegate per la fornitura di servizi ATM, ivi compresa l'impiantistica di supporto. In tale ambito, curando il monitoraggio dei servizi di manutenzione affidati alle società di manutenzione, utilizza strumenti di auditing e

procedure standardizzate di controllo per la valutazione dei livelli di servizio forniti dal manutentore, interagendo in autonomia con enti interni/esterni, sotto la supervisione del responsabile; svolge, direttamente o in termini di supporto, operando anche in ambito IPT (Integrated Project Team), azioni di implementazione delle modifiche ritenute necessarie per il mantenimento degli standards operativi adottati dalla Società, fornendo, ove richiesto, analisi su procedure e piani di lavoro e verificando che il livello di operatività sia adeguato alle evoluzioni normative, procedurali e tecnologiche di settore, anche con riferimento allo scenario europeo; qualora in possesso di elevate conoscenze, competenze e capacità professionali può svolgere, con rilevanti ambiti di autonomia, attività di supervisione, controllo e ispezione, proponendo eventuali azioni di miglioramento, sotto il coordinamento del responsabile.

Profili professionali

Operatore Tecnico OT (classi stipendiali dalla 3^a all'8^a): dipendente addetto all'uso ed alla manutenzione di infrastrutture e di sistemi per la fornitura di servizi di navigazione aerea, anche con funzione di controllo, secondo procedure definite, applicando conoscenze acquisibili con specifico tirocinio e/o mediante addestramento o esperienze equivalenti; svolge compiti di individuazione e soluzione di problemi tecnici; esegue misurazioni e rilevazioni topografiche, verifica la corretta applicazione delle normative afferenti la sicurezza del lavoro.

Collaboratore tecnico CT (classi stipendiali dalla 5^a alla 10^a): collabora ad assicurare la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM e il mantenimento degli standards operativi, promuovendo azioni di auditing e controllo utili al miglioramento continuo del funzionamento di apparati e impianti tecnologici ATM, esprimendo capacità di analisi, sintesi e capacità di autonomia operativa.

Collaboratore tecnico supervisore CTS (classi stipendiali dalla 9^a alla 11^a): gestisce, coordina e supervisiona le attività di analisi tecnica e di intervento operativo, applicando conoscenze altamente specialistiche e funzionali ad assicurare il mantenimento degli standards operativi necessari, elaborando proposte di modifica e miglioramento per l'innalzamento dei livelli di safety tecnico-operativa e di qualità delle prestazioni dei servizi di manutenzione affidati alle società di manutenzione, esprimendo elevate capacità di analisi, di problem solving complesso e di leadership nella supervisione delle risorse umane a lui affidate.

All'interno del profilo professionale Tecnico vengono disciplinate le figure professionali di:

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)(quadro): dipendente che, in possesso delle competenze tecnico-specialistiche previste dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (successive modifiche o integrazioni) e con specifica designazione del datore di lavoro, coordina il servizio di prevenzione e protezione dai rischi supportando il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio, nonché delle connesse misure di prevenzione e protezione e dei relativi sistemi di controllo e

gestione; supporta il datore di lavoro, in collegamento con i delegati di funzione, nella redazione e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza; assicura la diffusione delle conoscenze nella specifica materia all'interno della Società, proponendo i programmi di informazione e formazione dei lavoratori e partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)(classi stipendiali dalla 7^a all'11^a): dipendente che, collaborando con l'RSPP, svolge attività di supporto ai delegati di funzione designati dalla Società in tutte le attività inerenti la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; collabora alla redazione e al continuo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza, attivando le opportune azioni di coordinamento atte a garantire l'uniformità di applicazione delle misure di prevenzione e sicurezza in ambito territoriale; assicura l'adempimento degli aspetti organizzativi effettuando attività di informazione, formazione e addestramento del personale partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici, a riunioni di cooperazione e coordinamento per la gestione dei rischi da interferenze e supportando il delegato di funzioni nella redazione del documento unico di valutazione di tali rischi; supporta i delegati di funzioni, i preposti e i medici competenti nella gestione della sorveglianza sanitaria.

Project Manager (PM) (classi stipendiali dalla 9^a alla 11^a): dipendente che svolge, nel rispetto delle procedure/linee guida definite dalla Società in merito alla gestione tecnica dei progetti di investimento, attività di coordinamento delle varie fasi dei progetti di investimento, convocando e presiedendo le riunioni dei componenti dell'IPT (Integrated Project Team), con la finalità di gestire il progetto a lui affidato lungo tutto il ciclo di vita dello stesso, di coordinare le attività dei componenti dell'IPT e di monitorare l'esecuzione dei singoli task di attività, verificando la qualità delle prestazioni e l'efficacia/efficienza delle risorse coordinate, durante tutte le fasi temporali del progetto; garantisce, operando con ampia autonomia operativa e interagendo con interlocutori interni/esterni entro ambiti di rilevante discrezionalità, il rispetto delle milestone contrattuali e tecniche, verificando gli stati di avanzamento del progetto e tenendo costantemente aggiornate le stime di conclusione dello stesso, programmando eventuali esigenze di sospensioni, proroghe o varianti, valutando eventuali criticità e misurando gli scostamenti dalla chiusura dell'intero progetto, dalla fase di redazione delle specifiche tecniche al rilascio all'entrata in esercizio tecnico-operativo.

Project Leader (PL) (classi stipendiali dalla 7^a alla 11^a): dipendente che rappresenta, come esperto del dominio tecnologico e per le competenze/capacità tecniche in suo possesso, il punto di riferimento del proprio settore di competenza durante l'intero ciclo di vita del progetto di investimento a lui assegnato, collaborando con il PM alla definizione e all'adeguatezza dei contenuti tecnici dello stesso; in particolare, il PL, sotto il coordinamento del PM, qualora il progetto sia stato classificato come cambiamento, cura gli aspetti connessi alla safety, e contribuisce alla definizione dei requisiti tecnico-operativi, elaborando le specifiche tecniche e partecipando alle successive attività di verifica e riesame delle

specifiche così come dei progetti esecutivi quando previsti, fornendo il suo contributo durante la fase realizzativa e di collaudo.

Coordinatore tecnico SIO: dipendente che, in aggiunta alle attività previste rispettivamente per i profili del personale tecnico ed informatico, svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse dedicate al monitoraggio continuo in esercizio delle infrastrutture, piattaforme tecnologiche, sistemi e telecomunicazioni dedicati alla fornitura dei servizi ANS di competenza attraverso la supervisione e il controllo del processo di *Fault Management* verso i fornitori esterni.

Per il personale tecnico inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale tecnico nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale informatico

Declaratoria

Dipendente che svolge attività di installazione di pacchetti software curandone la manutenzione e la relativa personalizzazione. Per l'aspetto trasmissione dati, cura la gestione del software applicativo, la formazione degli utenti e/o del personale addetto allo sviluppo del software diventandone responsabile nei confronti dell'utente. Coordina e supporta le attività nella fase di realizzazione e manutenzione dei programmi, redige micro analisi a fronte di specifiche tecniche esecutive.

Effettua, in applicazione di conoscenze specialistiche, attività di modifica, progettazione di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato e l'implementazione dei sistemi/sottosistemi esistenti.

Sovrintende, coordina e controlla attività nell'ambito dell'area di pertinenza.

Profili professionali

Analista Programmatore (AP) (classi stipendiali dalla 3^a all'8^a): svolge attività di installazione di pacchetti software curandone la manutenzione; per l'aspetto trasmissione dati, sceglie e dimensiona le apparecchiature specifiche, cura la gestione del software e fornisce supporto per il relativo utilizzo da parte degli utenti; cura la formazione degli utenti e/o di personale addetto allo sviluppo software,

prende in carico il software applicativo prodotto da un'area specifica diventandone responsabile nei confronti dell'utente.

Analista Coordinatore (AC) (classi stipendiali dalla 5^a alla 10^a): effettua studi di fattibilità, progetta architetture per il trattamento automatizzato dei sistemi/sottosistemi esistenti curandone modifiche ed implementazioni, ottimizza le basi di dati centrali e distribuite con riguardo alla loro integrazione dal punto di vista informatico, cura gli standard della nomenclatura dei diversi oggetti che costituiscono il sistema informativo e gli standard metodologici di lavoro per la descrizione del progetto.

Analista Supervisore (AS) (classi stipendiali dalla 9^a all'11^a): sovrintende, coordina e controlla le attività in relazione alle proprie competenze, svolge attività di ricerca e sviluppo nel campo della progettazione e dei procedimenti, di organizzazione e controllo delle attività inerenti il sistema informativo.

All'interno del profilo professionale Informatico viene disciplinata la figura professionale di:

Coordinatore tecnico SIO, dipendente che, in aggiunta alle attività previste rispettivamente per i profili del personale tecnico ed informatico, svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse dedicate al monitoraggio continuo in esercizio delle infrastrutture, piattaforme tecnologiche, sistemi e telecomunicazioni dedicati alla fornitura dei servizi ANS di competenza attraverso la supervisione e il controllo del processo di *Fault Management* verso i fornitori esterni.

Per il personale informatico inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale informatico nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale amministrativo

Declaratoria

Dipendente che conduce gli automezzi aziendali per i quali, qualora assegnati, provvede all'ordinaria attività manutentoria anche di pronto intervento.

Svolge attività di segreteria connessa alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione; in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra imputa ed elabora dati e situazioni contabili, esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione; collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore di competenza; sovrintende, coordina, controlla e pianifica le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione delle stesse.

Cura, altresì, l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società.

Svolge funzioni di controllo e/o amministrazione nell'attività di gestione del materiale ordinario.

Profili professionali

Autista (classi stipendiali dalla 2^a alla 7^a): assicura la conduzione degli automezzi aziendali per i quali provvede, applicando specifiche conoscenze maturate, all'ordinaria attività manutentiva anche di pronto intervento.

Assistente Amministrativo (AA) (classi stipendiali dalla 2^a alla 7^a): svolge attività connesse alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione, utilizza mezzi impiegati nell'office automation.

Operatore Amministrativo (OA) (classi stipendiali dalla 3^a all'8^a): in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra, imputa ed elabora dati e situazioni contabili in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante breve tirocinio e programmi di istruzione, integrati da esperienza maturata nel settore, esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione, svolge attività inerenti le fasi preliminari di studi e ricerche.

Collaboratore Amministrativo (CA) (classi stipendiali dalla 5^a alla 10^a): svolge attività amministrative e contabili che implicano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure nell'ambito del sistema in cui opera, collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, collabora all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore amministrativo ed alla formazione delle decisioni, collabora a studi e ricerche ed esplica funzioni ispettive e di controllo.

Collaboratore Amministrativo Supervisore (CAS) (classi stipendiali dalla 9^a all'11^a): collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo di un determinato settore, cura l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società, svolge attività di studio, programmazione, pianificazione, vigilanza e controllo nel settore di pertinenza.

Per il personale inquadrato in tale qualifica professionale, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale amministrativo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Categoria professionale personale operaio

Declaratoria

Dipendente che svolge attività manuali inerenti l'uso delle apparecchiature affidategli. Esegue, sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi disegni e procedure, nonché di specifica esperienza maturata, la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità.

Profili professionali

Operaio (classi stipendiali dalla 1^a alla 6^a): svolge attività manuali inerenti l'uso degli impianti e delle apparecchiature affidategli.

Operaio Specializzato (OS) (classi stipendiali dalla 5^a alla 7^a): sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi disegni e procedure, nonché di specifica esperienza maturata, esegue la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità.

Per il personale inquadrato in tali qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno della stessa qualifica professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 del presente articolo.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale operaio nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

IMPIEGO

1 Il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo è impiegato nelle attività riportate nella propria declaratoria e nei rispettivi profili professionali, in accordo con quanto disciplinato nella normativa attuativa per l'esercizio delle licenze e delle abilitazioni previste.

2 Il personale controllore del traffico aereo, oltre che nei compiti specifici attinenti il controllo del traffico aereo, è impiegato anche in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale, in attività professionalmente rilevanti, essenziali e strumentali per la resa dei servizi ATS.

Il personale esperto di assistenza al volo e meteorologo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.

Detti impieghi possono comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

3 La Società valuterà le eventuali richieste di impiego fuori linea operativa avanzate dal personale che si trovi in stato di maternità/paternità o durante il primo anno di vita del bambino.

ART. 3

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese, fatta eccezione su tale ultimo aspetto per il personale amministrativo ed operaio.

2 In aggiunta alle attività mensilmente pianificate di formazione professionale continua, al fine di conseguire e mantenere i necessari standard di formazione, il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico e informatico con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione rispettivamente di 50 ore minime individuali di formazione per il personale controllore del traffico aereo, di 30 ore minime individuali di formazione per il personale esperto di assistenza al volo e per il personale meteorologo e di 25 ore minime individuali di formazione per il personale tecnico ed informatico da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

3 Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, i controllori del traffico aereo, gli esperti assistenza al volo, i meteorologi parteciperanno, a corsi di lingua inglese con modalità da concordare con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per il personale tecnico ed informatico la Società attiverà mirati programmi di formazione linguistica.

4 La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

5 In occasione di innovazioni tecnologiche e/o operative, la Società provvede a predisporre per tutto il personale interessato adeguati iter di aggiornamento e addestramento professionale.

6 Nelle sedi ove sono previste abilitazioni o livelli professionali differenziati, la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato (controllori del traffico aereo, esperti assistenza al volo, meteorologi) ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista per la stessa sede e categoria.

Nelle sedi ove sono previsti livelli professionali differenziati, la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato (tecnici ed informatici) ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista.

7 Le modalità di effettuazione della formazione sono annualmente stabilite dalla Società in modo differenziato per categoria e/o profilo e/o sede, sulla base di apposita programmazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

ART. 4

ORARIO DI LAVORO

1 Per il personale non quadro impiegato in struttura H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00 con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti e con recupero della stessa alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì.

2 Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale di struttura, sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente. Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

Per il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO), l'orario ordinario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, comprensive di tutte le attività, pari a 1825 ore su 365 giorni.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite.

Qualora la durata del suo impiego in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

L'assegnazione non temporanea in struttura può essere disposta, di norma, per il personale operativo che abbia maturato un'anzianità di effettivo servizio di almeno cinque anni.

3 Il personale quadro impiegato in struttura, compresi i responsabili di impianto, osserva un orario di lavoro settimanale medio di 36 ore da rendere tutti i giorni, dal lunedì al venerdì, durante l'orario di apertura degli uffici.

Nella fascia oraria dalle ore 08,00 alle ore 16,00, ovvero in una diversa articolazione oraria laddove necessaria e preventivamente autorizzata, deve essere comunque garantita una effettiva prestazione minima giornaliera di quattro ore, al netto della pausa mensa non retribuita di trenta minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30 – 14,30 e la stessa deve essere puntualmente registrata attraverso la convalida del badge aziendale negli appositi orologi firma.

Eventuali minori prestazioni giornalieri rese, ricomprese tra la prestazione giornaliera minima di quattro ore e il normale orario di lavoro giornaliero stabilito, in mancanza di diversa giustificazione saranno compensate con eventuali maggiori prestazioni giornalieri rese oltre il normale orario di lavoro giornaliero entro e non oltre il corso del mese successivo.

In assenza di tali maggiori prestazioni, le ore mensili non rese dovranno essere giustificate e autorizzate ricorrendo alle diverse forme di permessi giustificativi previsti dal presente contratto.

ART. 5

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Categoria professionale controllore del traffico aereo esperto di assistenza al volo, meteo, tecnico ed informatico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)

Orario

1 Per il personale, non quadro, controllore del traffico aereo esperto di assistenza al volo, meteo, tecnico ed informatico impiegato in linea operativa, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni e, per il solo personale controllore del traffico aereo, dei tempi della visita medica di idoneità psicofisica.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali è di 136 ore per 30 giorni. L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa è comprensivo, per il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, delle attività di aggiornamento professionale continuo.

4 L'orario d'impiego in posizione operativa non può superare le 152 ore per 30 giorni, incluse le ore operative rese in regime di lavoro straordinario.

5 Per il solo personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, le attività di aggiornamento professionale di cui al precedente comma 3, di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dall'1 giugno al 30 settembre di ciascun anno.

6 La prestazione lavorativa giornaliera può avere una flessibilità complessiva di 15 minuti rispetto all'orario previsto d'inizio e termine della prestazione senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino complessivamente le tre ore mensili e sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente successivo o precedente previsto nella turnazione.

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Fatte salve le esigenze operative ed in particolare la copertura delle posizioni operative, su esplicita autorizzazione, scritta e preventiva, del responsabile operativo, al controllore del traffico aereo può essere consentito, di norma, nei soli turni diurni, di terminare anticipatamente il servizio, nel limite massimo di un'ora e lasciare la sede di lavoro prima dell'orario programmato di fine turno senza decurtazione della retribuzione, incluso il buono pasto e le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale e festivo.

L'autorizzazione in questione (esaustività della prestazione) viene rilasciata sugli ACC e sui centri aeroportuali di Fiumicino, Malpensa e Linate (ex SAAV) dai CSO e sui restanti impianti dai responsabili degli impianti stessi.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

Pausa

7 Durante l'orario d'impiego in posizione operativa, il personale controllore del traffico aereo impiegato in linea operativa ha diritto a pause retribuite da effettuarsi all'interno del luogo di lavoro; durante il proprio relief una sola volta per spezzone di turno e senza alcuna decurtazione di tipo economico, il personale controllore del traffico può, previa autorizzazione e successiva timbratura, assentarsi per il tempo strettamente necessario per usufruire dei servizi eventualmente presenti all'interno del sedime aeroportuale a condizione che gli stessi non siano già presenti all'interno dei locali Enav.

8 Per il personale controllore del traffico non quadro impiegato in linea operativa degli ACC e dei centri aeroportuali di Fiumicino, Malpensa e Linate (ex SAAV) nella fascia oraria dalle ore 07,00 alle ore 23,00, la pausa è resa fruibile tramite l'utilizzo di apposito personale aggiuntivo ed è pari al 33% dell'orario d'impiego in posizione operativa, mentre, nella fascia oraria dalle ore 23,00 alle ore 07,00, la pausa è pari al 50% dell'orario d'impiego in posizione operativa.

Per il personale controllore del traffico non quadro degli aeroporti, ove viene fornito il servizio radar di avvicinamento, nella fascia oraria dalle ore 07,00 alle ore 23,00, la pausa è resa fruibile tramite l'utilizzo di apposito personale aggiuntivo ed è pari al 33% dell'orario d'impiego in posizione operativa, mentre, nella fascia oraria dalle ore 23,00 alle ore 07,00, la pausa è pari al 50% della configurazione prevista.

Quanto sopra previsto trova applicazione anche nei confronti del personale controllore del traffico aereo quadro, supervisore operativo, quando lo stesso è effettivamente impiegato in posizione operativa.

9 Per il personale controllore del traffico non quadro impiegato in linea operativa delle restanti sedi, la pausa è resa fruibile con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, accorpamento delle posizioni operative, compatibilmente con l'andamento del traffico e/o delle attività.

Per il personale esperto di assistenza al volo e meteorologo non quadro impiegato in linea operativa la pausa è resa fruibile - all'interno della sede di lavoro e per il tempo strettamente necessario - con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, accorpamento delle posizioni operative compatibilmente con l'andamento delle attività.

Per il personale tecnico ed informatico non quadro impiegato in linea operativa la pausa è resa fruibile -all'interno del sede di lavoro e per il tempo strettamente necessario - con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero

attraverso riconfigurazione dei team, compatibilmente con le esigenze di resa del servizio.

Criteria della turnazione

10 La predisposizione e l'articolazione dei turni di lavoro del personale non quadro impiegato in linea operativa sono effettuati dalla Società – a parità di trattamento fra tutti i dipendenti – nel rispetto delle vigenti norme sulle modalità della prestazione in turno e sulla tutela psicofisica dei dipendenti e in relazione alle concrete esigenze del servizio, al fine di renderlo sempre più efficace ed efficiente.

11 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (febbraio – maggio, giugno – settembre, ottobre – gennaio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale continuo per il personale controllore del traffico aereo.

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale per il personale esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico ed informatico.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.

Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

12 Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 14 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

In sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

Riposo

13 Devono essere programmate almeno otto giornate di riposo nel mese, inclusi i riposi domenicali.

Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).

Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.

Nel caso di riposo domenicale eventualmente interessato dalla reperibilità, si rimanda al successivo punto 22.

14 Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva salvo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto,

Modalità della prestazione in turno

15 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

16 Per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo impiegato presso gli aeroporti aperti HX e quelli aperti con riferimento alle effemeridi - nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è pari o inferiore alle 12 ore - può essere previsto, in ragione dei ridotti volumi di traffico di tali impianti, un solo spezzone di turno della durata di 12 ore in alternativa ai due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore.

17 L'intervallo tra una prestazione operativa programmata e l'altra è di:

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale dei centri aeroportuali di tipologia D, E e F (ex UAAV e NAAV);

- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

18 Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicinata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadrimestrale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Per il personale controllore del traffico aereo, previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, potrà trovare applicazione un turno antimeridiano con inizio tra le ore 06.00 e le ore 07.00 o un'eventuale diversa articolazione della turnazione (06.30 -14.00 / 14.00 – 22.00).

Per il personale esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico ed informatico potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali o delle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, previa intesa con la Società

19 Per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo impiegato presso posizioni HX, sono previsti due spezzoni di turno: quello antimeridiano che ha inizio con l'orario di attivazione e quello pomeridiano (o serale se esteso sino alle ore 24,00) che non può avere inizio prima delle ore 13,00.

Reperibilità

20 Ad eccezione del personale operativo non quadro in regime orario H35 (LO) che abbia espresso la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario di cui al successivo punto 33, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, numero 1 (una) prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

21 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

22 Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad otto ore, distribuite rispettivamente in un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno e due ore prima ed un'ora dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano), oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

23 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 20 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

24 Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 21 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere al personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.

In tal caso al personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100,00 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

25 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella B dell'articolo 23 della presente sezione specifica.

26 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 23 della presente sezione specifica - maggiorazione festivo diurno - di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

27 Oltre a quanto sopra previsto per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale non quadro

impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta la flessibilità d'impiego nella misura e con le modalità previste dall'articolo 20 della presente sezione specifica.

Straordinario

28 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che operativo mensile previsto.

29 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

30 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto dell'orario è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto sull'impianto per la categoria di appartenenza.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136^a ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141^a ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127^a ora nel mese di febbraio (oltre la 131^a ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui alla tabella B dell'articolo 23, della presente sezione specifica.

31 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

32 Per tutto il biennio 2015-2016, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero biennio 2015-2016 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

33 Per tutto il biennio 2015-2016 le Parti convengono di escludere dalla effettuazione e dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro, impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 10% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiarati, entro il termine improrogabile del 15 febbraio 2015 la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 32 del presente articolo.

Per tale personale la prestazione in straordinario potrà essere resa solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

34 Il personale quadro impiegato in linea operativa, con funzioni di CSO e SO, osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla direzione della sede di appartenenza.

Nella programmazione dell'attività operativa, vanno osservati i limiti di impiego previsti per il personale in linea operativa.

Categoria professionale operatore radiomisure non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)

Orario

35 Per il personale operatore radiomisure non quadro impiegato in linea operativa l'orario di lavoro, è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

Il personale quadro impiegato a bordo degli aeromobili in attività radiomisure osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla funzione Radiomisure.

Nella programmazione dell'attività di volo, vanno osservati i limiti di impiego previsti dalla vigente normativa in materia.

36 L'orario di lavoro è comprensivo dei tempi di impiego in volo, tempi di attività di formazione, compresi quelli per il controllo annuale al simulatore, dei

tempi intercorrenti tra la presentazione in aeroporto ed il momento in cui il dipendente lascia l'aeroporto ovvero due ore prima del primo volo e due ore dopo l'ultimo volo, dei tempi per le soste a terra di durata inferiore alle quattro ore ovvero superiori alle quattro ore qualora non vi sia possibilità di riposo, dei tempi di riserva e dei tempi per le visite mediche di idoneità psicofisica.

Il personale in riserva ha obbligo di disponibilità entro le due ore per la base di armamento o in tempo ragionevole per il raggiungimento dell'aeroporto dove eventualmente è dislocato l'aeromobile.

37 L'articolazione dell'orario di lavoro, programmata su turnazioni che coprono sette giorni alla settimana, con quattro giorni di impiego, di cui uno di riserva e tre giorni liberi, è articolata in modo flessibile su periodi di trenta giorni o diverso ciclo plurisettimanale.

L'articolazione della prestazione giornaliera, tenuto conto delle esigenze di servizio, prevede in generale una resa flessibile della prestazione compresa tra le sei e le nove ore giornaliere.

La relativa valutazione è rimessa al DOV o, fuori sede, al Comandante.

La resa della prestazione giornaliera del personale operatore radiomisure Comandante, Pilota e FIO, quando impiegato in posizione operativa di volo, può essere estesa su valutazione del dirigente o, fuori sede, dal Comandante in relazione alle esigenze di servizio e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di riferimento, sino ad un massimo di tredici ore giornaliere di servizio.

38 L'orario d'impiego in posizione operativa, comprensivo delle attività di formazione, è di 136 ore per 30 giorni.

Il tempo di impiego in volo, identificato dal momento in cui l'aereo lascia il parcheggio sino al rientro nello stesso, non può eccedere i seguenti limiti di programmazione:

- 4 ore e 30 minuti giornalieri di attività radiomisure per VOR, DME, TACAN, NDB, e ILS con impiego del DGPS;
- 3 ore e 30 minuti giornalieri di attività sull'ILS e IOP senza impiego del DGPS;
- 70 ore nei trenta giorni consecutivi di calendario;
- 880 ore annue pro capite.

In caso di assenze o di ferie superiori a tre giorni di calendario, il limite delle 70 ore mensili di volo viene ridotto in misura proporzionale.

L'orario d'impiego in posizione operativa, incluse le ore operative rese in regime di lavoro straordinario, non può superare le 152 ore per 30 giorni.

39 Qualora il personale dell'equipaggio di volo (Comandante, Pilota e FIO) sia richiesto per impieghi non correlati all'attività di volo, può essere impiegato in turnazioni settimanali con cinque giorni di lavoro e due liberi.

Nel caso in cui il periodo debba superare i venti giorni consecutivi nell'arco del mese, tale impiego dovrà essere concordato in sede locale con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle

organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

40 Il personale Operatore Radiomisure ASO e FD è impiegato in turnazione settimanale con cinque giorni di impiego e due giorni liberi. Nel contesto della turnazione settimanale su cinque giorni di impiego l'orario da assicurare resta di 35 ore medie settimanali.

41 L'equipaggio di volo – costituito da Comandante, Pilota e FIO – svolge, esclusivamente fuori sede, tutte le operazioni per la messa in linea dell'aeromobile e la chiusura post volo secondo le vigenti norme tecniche.

Straordinario

42 Il personale operatore radiomisure non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario. E' considerato lavoro straordinario sia quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo ordinario mensile previsto.

43 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 250 ore annuali pro capite.

44 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, la funzione territoriale provvederà a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136^a ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141^a ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127^a ora, nel mese di 28 giorni (oltre la 131^a ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui alla tabella B dell'articolo 23 della presente sezione specifica.

45 L'eventuale superamento del limite massimo annuale suddetto (250 ore) darà luogo alla trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti.
La fruizione dei riposi compensativi dovrà realizzarsi in funzione delle esigenze di servizio.
A livello di unità produttiva saranno individuati fra le Parti i criteri e le modalità di recupero.
I limiti, giornaliero ed annuale, non trovano applicazione nei casi di esigenze eccezionali connesse all'espletamento del servizio.

Criteri della turnazione

46 La predisposizione e l'articolazione dei turni di lavoro del personale operatore radiomisure sono effettuati dalla Società – a parità di trattamento fra tutti i dipendenti – nel rispetto delle vigenti norme sulle modalità della prestazione in turno e sulla tutela psicofisica dei dipendenti e in relazione alle concrete esigenze del servizio, al fine di renderlo sempre più efficace ed efficiente.

47 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, con un preavviso di almeno 15 giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le ore per attività di addestramento professionale.

48 Per esigenze di servizio, un giorno al mese di riposo programmato può essere modificato con un preavviso minimo di 12 ore e riprogrammato nei due mesi successivi o retribuito come straordinario su richiesta del dipendente.

49 Su richiesta aziendale, fermo restando i limiti massimi di impiego, possono essere prestati fino a quattro giorni/mese di impiego aggiuntivo.

50 Qualora esigenze impreviste, che non possono essere fronteggiate con il ricorso ai previsti strumenti contrattuali, rendano necessario modificare il turno pubblicato, la Società è tenuta a comunicare tempestivamente le relative modifiche al personale interessato ed alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite.

51 Le richieste di modifica del turno da parte dei dipendenti devono essere comunicate in tempo utile per consentire alla Società di predisporre gli interventi

necessari per garantire in ogni condizione la continuità del servizio e potranno essere accordate qualora non comportino il ricorso al lavoro straordinario.

Riposo

52 Il riposo domenicale, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).

Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.

Il riposo è effettuato normalmente nella località base di armamento.

Qualora per esigenze di servizio il riposo sia goduto fuori sede, compete anche per tale periodo il trattamento di trasferta.

Dopo sei giorni di impiego continuativo in attività di lavoro e/o volo compete, in ogni caso, un giorno di riposo fisiologico in aggiunta al riposo domenicale o compensativo della domenica.

ART. 6

FERIE

1 Tutto il personale in servizio ha diritto dalla rispettiva data di assunzione e sino al compimento del primo anno di servizio a 23 giornate di ferie.

Successivamente, dopo cinque anni di servizio, si matura un giorno di ferie in più l'anno sino ad un massimo di 32 giornate di ferie secondo la seguente progressione:

Dal 1° al 5° anno compreso		23	giornate di ferie annue
dal giorno successivo e fino al compimento del	6° anno	24	"
"	7° anno	25	"
"	8° anno	26	"
"	9° anno	27	"
"	10° anno	28	"
"	11° anno	29	"
"	12° anno	30	"
"	13° anno	31	"
"	14° anno	32	"

Le ulteriori giornate di ferie vengono assegnate dal giorno successivo rispetto alla data di assunzione, salvo conguaglio in caso di risoluzione, a qualunque titolo, del rapporto di lavoro prima del compimento del rispettivo anno.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) le ferie vengono conteggiate a giornate.

Ogni giornata di ferie, indipendentemente dall'orario di lavoro giornaliero previsto, equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti viene computata una giornata di ferie.

Per ogni settimana di ferie sono computati cinque giorni.

Per il personale turnista impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) le ferie sono conteggiate in ore, ogni giornata di ferie equivale ad otto ore.

2 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

3 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e in fase di programmazione, sino al 20% contemporaneamente del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

4 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui agli articoli 30 parte specifica e 11 della presente sezione specifica del presente contratto, il trattamento per festività coincidenti e il premio di risultato.

In aggiunta a quanto sopra competono: per il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo l'indennità di controllo, di turno e di funzione; per il personale operatore radiomisure l'indennità di volo; per il personale tecnico ed informatico l'indennità tecnico/informatica, di turno e di funzione.

5 La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa (controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo), un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

Tale posticipo deve essere applicato in modo omogeneo fra tutto il personale interessato.

A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle

quote di straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 23 della presente sezione specifica per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.

Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.

Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

ART. 7

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica.

CAPO III – NORME TECNICHE

ART. 8

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'

1 In relazione alla specificità del servizio reso la Società approfondirà gli studi per l'attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo in relazione ai rischi per:

- perdita dell'idoneità psico/fisica;
- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

2 I controllori del traffico aereo, gli esperti di assistenza al volo (FISO ed AFISO) che interagiscono con gli operatori di aeromobile effettuano gli accertamenti sanitari dello stato di tossicodipendenza e alcol-dipendenza, secondo le modalità previste dalla vigente normativa di riferimento, dalle intese Stato-Regioni del 16 marzo 2006 e del 30 ottobre 2007 e dall'accordo sindacale del 14 gennaio 2013.

3 *Gestione dello stress da evento critico per il personale CTA.*

Il CISM (Critical Incident Stress Management) è un'assistenza strutturata di supporto rivolta alle persone che hanno vissuto un evento critico ed è mirata alla gestione delle reazioni da stress che possono insorgere a seguito di tale evento. L'obiettivo di tale assistenza è facilitare il recupero, sia sul piano umano che professionale, del personale operativo coinvolto nell'evento, agevolando il ristabilirsi delle sue normali condizioni psicologiche pre-evento.

Il Peer (Pari) è un Controllore del Traffico Aereo, eletto dai propri colleghi di sede (Peer to Peer), il cui compito è quello di fornire l'assistenza del CISM al personale coinvolto in un evento critico operativo mediante l'applicazione di uno specifico protocollo strutturato.

Il Peer acquisisce e mantiene le competenze in ambito CISM attraverso uno specifico percorso formativo e svolge tale attività volontaria di supporto offrendo la sua disponibilità operativa ad intervenire 24 ore su 24.

La predetta attività è organizzata secondo le disposizioni della Direzione Servizi Navigazione Aerea - Settore Human Factored, in accordo alla vigente normativa di attivazione del CISM, pubblicata nelle Istruzioni Permanenti Interne locali.

Il settore Human Factor provvederà ad individuare le modalità di elezione dei Peers.

Gli obblighi del Peer prevedono, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, il mantenimento della confidenzialità e della riservatezza (non sono ammesse registrazioni audio, né verbalizzazioni scritte, etc.).

Al Peer è riconosciuta, nell'ambito di tale attività, l'indipendenza dalla linea gerarchica funzionale e professionale.

Per lo svolgimento dell'attività, il Peer locale fa riferimento alla struttura operativa del CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire è presente in servizio, l'orario impiegato per svolgere tale intervento è considerato secondo il regime orario posseduto.

Laddove l'intervento CISM si protragga oltre l'orario di lavoro previsto, le ore effettuate in eccedenza sono computate nel monte ore mensile.

Al termine dell'intervento, il Peer, comunica al proprio Responsabile l'orario di conclusione dell'intervento CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire non è in servizio e l'intervento CISM da svolgere viene effettuato dal Peer presso la propria sede di appartenenza, il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto.

È obbligo del Peer provvedere alla timbratura in ingresso ed in uscita dalla sede aziendale.

Se il Peer è chiamato ad intervenire in una sede diversa da quella propria di appartenenza il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto in servizio fuori sede con diritto al trattamento previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Resta l'obbligo per il Peer di comunicare al proprio Responsabile l'orario del termine dell'intervento CISM.

La formazione CISM dedicata ai Peers la loro partecipazione a iniziative attinenti tale ambito viene considerata nella misura massima di 48 ore annue.

ART. 9

NORME TECNICHE PER IL PERSONALE OPERATORE RADIOMISURE

1 Il Comandante in possesso della dovuta certificazione tecnica, esclusivamente fuori sede, dovrà assicurare che le operazioni per la messa in linea dell'aeromobile (pre-volo) e la chiusura (post-volo), vengano eseguite secondo le vigenti norme tecniche, avvalendosi delle risorse componenti l'equipaggio di volo.

ART. 10

VESTIARIO

1 Il personale operatore radiomisure ha obbligo di indossare, durante il servizio operativo di volo, la divisa prescritta per la sua qualifica.

2 La completa dotazione per il personale operatore radiomisure (Comandanti, Piloti, FIO/quadro e FIO) viene fornita dalla Società ogni due anni.

3 Per il personale Aviation Services Operator addetto alla manutenzione velivoli è prevista la fornitura delle dotazioni di sicurezza necessarie allo svolgimento della loro mansione.

CAPO IV - ELEMENTI RETRIBUTIVI

ART. 11

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1 Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 "Struttura della retribuzione", comma 1, della parte specifica del presente contratto, compongono la retribuzione lorda fissa mensile anche le sotto elencate voci retributive:

- retribuzione individuale d'anzianità;
- R.I.A., R.I.A. - quadri e R.I.A. quadri – anzianità operativa;
- scatto anomalo;
- elemento distinto della retribuzione;
- superminimo professionale;
- superminimo da ristrutturazione salariale;
- maggiorazione superminimo quadri.

2 Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 "Struttura della retribuzione", comma 2, della parte specifica del presente contratto, compongono la retribuzione lorda mensile variabile anche le sotto elencate voci retributive:

- indennità di funzione e indennità di funzione - anzianità operativa;
- indennità di turno e relativo mantenimento;
- indennità di controllo;
- indennità tecnico/informatica;
- indennità di volo;
- flessibilità di impiego;
- elemento aggiuntivo della retribuzione.

3 Ai fini di quanto previsto dal presente contratto, la retribuzione oraria è rispettivamente pari ad 1/150 della retribuzione fissa mensile per il personale impiegato in linea operativa turnista con regime orario H35 (LO) e ad 1/156 della

retribuzione lorda fissa mensile per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST).

La retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione lorda fissa mensile.

ART. 12

MINIMO CONTRATTUALE

1 Minimi lordi mensili delle classi stipendiali in vigore dall'1 luglio 2013

classe stipendiale	nuovi minimi
1 ^a	664,00 euro
2 ^a	830,00 euro
3 ^a	996,00 euro
4 ^a	1.195,00 euro
5 ^a	1.394,00 euro
6 ^a	1.593,00 euro
7 ^a	1.793,00 euro
8 ^a	1.992,00 euro
9 ^a	2.124,00 euro
10 ^a	2.258,00 euro
11 ^a	2.389,00 euro
12 ^a	2.522,00 euro
13 ^a	2.655,00 euro
quadro	3.314,00 euro

2 Minimi lordi mensili delle classi stipendiali in vigore dall'1 ottobre 2014

classe stipendiale	nuovi minimi
1 ^a	680,00 euro
2 ^a	850,00 euro
3 ^a	1.020,00 euro
4 ^a	1.224,00 euro
5 ^a	1.428,00 euro
6 ^a	1.632,00 euro
7 ^a	1.837,00 euro
8 ^a	2.041,00 euro
9 ^a	2.176,00 euro
10 ^a	2.314,00 euro
11 ^a	2.448,00 euro
12 ^a	2.584,00 euro
13 ^a	2.720,00 euro
quadro	3.396,00 euro

ART. 13

RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

RIA

1 Gli importi spettanti ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del contratto 2008/2011 restano fissati ai valori in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto.

RIA Quadri

2 Al personale quadro in servizio spettano - a titolo di RIA Quadri - i seguenti importi lordi mensili, per quattordici mensilità, direttamente collegati alla posizione di lavoro ricoperta:

- a) 500,00 euro: responsabile di centri aeroportuali di tipologia D, vicario ACC, vicario Fiumicino, responsabile operazioni con funzioni vicarie dei centri aeroportuali B e C, responsabile operazioni con funzioni vicarie di Centri aeroportuali di tipologia C, CSO ACC, CSO centri aeroportuali B, laddove previsti, SO, comandante, responsabile strutture operative ACC (staff compreso), dei centri aeroportuali tipologie A, B e C;
- b) 300,00 euro: responsabile di una delle rimanenti strutture operative individuate nei provvedimenti di conferimento degli incarichi;
- c) 100,00 euro: rimanenti quadri.

RIA Quadri – anzianità operativa

3 Al personale quadro responsabile di strutture di cui alla lettera b) - in funzione del numero degli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali - vengono riconosciuti a titolo di "RIA Quadri – anzianità operativa" i seguenti importi lordi mensili per quattordici mensilità, di seguito riportati:

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| • sino a 5 anni compiuti | 50,00 €; |
| • dal 6° anno a 10 anni compiuti | 100,00 €; |
| • dall' 11° anno a 15 anni compiuti | 150,00 €; |
| • dal 16° anno | 200,00 €. |

ART. 14

SCATTO ANOMALO

1 A tutto il personale dipendente, al compimento del primo biennio di anzianità, compete, a titolo di scatto anomalo, un importo pari a 103,29 euro lordi mensili.

ART. 15

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

Elemento distinto della retribuzione (voce retributiva fissa mensile)

1 Al personale delle categorie Meteorologi, Tecnici, Amministrativi - che non abbia goduto di alcun passaggio di parametro per effetto della norma transitoria dell'articolo 26 del contratto 1998-2001 o che non sia stato successivamente promosso ad altro titolo - spetta un importo di 80,57 euro lordi mensili, soggetto a riassorbimento in caso di promozione.

Non si procede al riassorbimento nei riguardi del personale Autista.

2 Al personale delle categorie Tecnici, Amministrativi e Informatici, in servizio alla data del 30 giugno 2008, spettano i seguenti importi lordi mensili, variabili in relazione alla classe stipendiale attribuita:

1 ^a classe	38,00 €
2 ^a classe	32,00 €
3 ^a classe	26,00 €
4 ^a classe	20,00 €
5 ^a classe	13,00 €
6 ^a classe	7,00 €

I suddetti importi saranno riassorbiti in caso di successiva nomina del personale interessato a quadro.

Elemento aggiuntivo della retribuzione (voce retributiva variabile mensile)

3 Al personale sotto indicato spettano i seguenti importi lordi mensili, variabili in relazione ai seguenti requisiti: categoria, abilitazione CTA, sede:

CTA	ACS	485,00 €
	ACP	220,00 €
	APS	190,00 €
	ADI/RAD	170,00 €
	APP, ADI, ADV	100,00 €
	Fiumicino, Linate e Malpensa	250,00 €
	Responsabili di centri aeroportuali tipologia D	190,00 €

Operatore Radiomisure

Comandanti	485,00 €
Piloti	220,00 €

EAV,MET	60,00 €
TEC,INF,AMM	40,00 €

A decorrere dall'1 gennaio 2013, al personale FIO, ASO e FD della categoria professionale operatore radiomisure spettano gli importi lordi mensili di seguito indicati,

Operatore Radiomisure

FIO	60,00 €
ASO, FD	40,00 €

I suddetti importi sono decurtati in misura di 1/26 dell'importo mensile per ogni giornata di assenza non retribuita.

ART. 16

SUPERMINIMO PROFESSIONALE

1 Al personale dipendente, compreso il personale quadro, sono attribuiti a titolo di superminimo professionale, articolato e direttamente collegato alla categoria professionale, al profilo professionale, al regime orario osservato ed alla sede di lavoro di appartenenza, gli importi lordi mensili di cui alla tabella C allegata alla presente sezione specifica

2 Per il solo personale controllore del traffico aereo il superminimo professionale è attribuito tenendo conto anche dell'abilitazione posseduta purché compatibile con la sede di lavoro.

3 Al personale controllore del traffico aereo che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta comunque compatibile con la sede di appartenenza.

4 Al personale controllore del traffico aereo in caso di trasferimento definitivo su richiesta aziendale compete, qualora la sede di destinazione richieda per lo svolgimento dell'attività un'abilitazione inferiore, l'importo corrispondente all'abilitazione posseduta.

In caso di trasferimento definitivo a domanda del dipendente compete, qualora la sede di destinazione richieda per lo svolgimento dell'attività un'abilitazione inferiore, l'importo corrispondente alla massima abilitazione della sede.

Al personale controllore del traffico aereo trasferito definitivamente in posizioni di lavoro in struttura viene comunque attribuito l'importo corrispondente all'abilitazione posseduta.

5 Fermo restando quanto previsto al punto 1 dell'articolo 2 "Ristrutturazioni salariali" dell'accordo aziendale del 10.04.2004, al personale di nuova assunzione l'ammontare economico in questione viene riconosciuto nelle misure percentuali e con le modalità temporali di seguito indicate:

- 40% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dei primi tre anni di anzianità di servizio successivi alla data di assunzione;
- ulteriore 35% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dei successivi tre anni di anzianità di servizio;
- restante 25% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dell'ulteriore successivo anno di anzianità di servizio.

ART. 17

INDENNITA' DI CONTROLLO

1 L'indennità di controllo viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali controllori del traffico aereo, esperti di assistenza al volo e meteorologo che, in possesso della necessaria abilitazione, svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicendata, articolata su sette giorni settimanali.

2 Al personale operativo, controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) sono attribuiti, a titolo d'indennità di controllo, i seguenti importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, riportati nella seguente tabella C:

Tabella C

CTA	ACS/RAD - ACP 600,00€; APS/RAD – ADI/RAD 475,00€; APP- ADI - ADV 445,00€.
EAV	200,00 €.
METEO	200,00€.

Al personale, controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) che svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l'esercizio operativo, sono attribuiti, a titolo di indennità di controllo, i sotto elencati importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come rappresentato nella seguente tabella D:

Tabella D

CTA	da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti	dall'11° anno a 15 anni compiuti	dal 16° anno
ACS/RAD - ACP	115,00 €	120,00 €	150,00 €
APS/RAD - ADI/RAD	35,00 €	65,00 €	95,00 €
APP – ADI - ADV	30,00 €	60,00 €	90,00 €

EAV	da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti	dall'11° anno a 15 anni compiuti	dal 16° anno
	20,00 €	35,00 €	50,00 €

METEO	da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti	dall'11° anno a 15 anni compiuti	dal 16° anno
	20,00 €	35,00 €	50,00 €

3 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di controllo di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;

- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

4 Al personale operativo controllore del traffico aereo non quadro che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta, comunque compatibile con la sede di appartenenza.

ART. 18

INDENNITA' TECNICO INFORMATICA

1 L'indennità tecnico/informativa viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali dei tecnici ed informatici che svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicendata, articolata su sette giorni settimanali.

2 Al personale tecnico/informativo operativo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) è attribuito, a titolo d'indennità tecnico/informativa, l'importo lordo mensile, per dodici mesi l'anno, pari a 140,00 euro.

3 Al personale tecnico/informativo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), che svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l'esercizio operativo sono attribuiti, a titolo di indennità tecnico/informativa, i sotto elencati importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come di seguito riportato:

tecnico/informativo	da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti	dall'11° anno a 15 anni compiuti	dal 16° anno
	12,00 €	20,00 €	30,00 €

4 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;

- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

ART. 19

INDENNITA' DI VOLO

1 Per il personale della categoria professionale operatore radiomisure comandanti, piloti, FIO quadro e FIO l'indennità di volo viene corrisposta, su base mensile per dodici mesi all'anno, con i seguenti importi lordi:

- | | |
|---------------------|-----------|
| • comandante d.o.v. | 2.634,00€ |
| • comandante | 2.534,00€ |
| • pilota | 2.293,00€ |
| • FIO quadro | 2.123,00€ |
| • FIO | 2.123,00€ |

A far data dall'1 gennaio 2013 per il personale della categoria professionale operatore radiomisure ASO quadro, ASO e FD l'indennità di volo viene corrisposta, su base mensile per dodici mesi all'anno, con i seguenti importi lordi:

- | | |
|--------------|---------|
| • ASO quadro | 400,00€ |
| • ASO | 140,00€ |
| • FD | 140,00€ |

2 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;

- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

3 Al personale che abbia perso l'idoneità in via permanente, viene mantenuto l'importo lordo mensile minimo previsto per il personale della categoria professionale operatore radiomisure.

ART. 20

FLESSIBILITA' D'IMPIEGO

1 Negli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

2 Tutto il personale tecnico, informatico ed il personale del SIO, non impiegato in regime orario H35 (LO), al fine di garantire gli interventi necessari per il ripristino degli apparati, è tenuto ad assicurare una flessibilità d'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

3 A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuto un compenso giornaliero pari a 18,00 euro lordi. Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.

4 Al dipendente di cui al comma 1, in caso di prestazione resa, compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 23 della presente sezione specifica, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo

straordinario di cui alla tabella A - festivo diurno - dell'articolo 23 della presente sezione specifica, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

Al dipendente di cui al comma 2, in caso di prestazione resa, compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella A, dell'articolo 23 della presente sezione specifica, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario - festivo diurno - di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

ART. 21

INDENNITÀ DI FUNZIONE

1 Al personale quadro in regime orario H35 (LO)- escluso il personale operatore radiomisure - al personale quadro in regime orario H36 (ST), al personale operativo non quadro in regime orario H35 (LO) nominato *facente funzione CSO -di Fiumicino, Linate e Malpensa, referente in turno di centri aeroportuali di tipologia C e D, coordinatore operativo SIO, coordinatore operativo NOF, coordinatore tecnico SIO, coordinatore in turno ARO-CBO, coordinatore in turno UPM, docente supervisore di Academy, docente istruttore di Academy* vengono attribuiti i sotto elencati importi lordi per dodici mensilità a titolo di specifica indennità di funzione:

• Quadro H35 (LO)	400,00 €;
• Quadro H36 (ST)	200,00 €;
• Facente funzioni CSO - di Fiumicino, Linate e Malpensa	150,00 €;
• Referente in turno di centri aeroportuali di tipologia C	200,00 €;
• Referente in turno di centri aeroportuali di tipologia D	150,00 €;
• Coordinatore operativo SIO/NOF	150,00 €;
• Coordinatore tecnico SIO	150,00 €;
• Coordinatore in turno CBO/UPM	150,00 €;
• Docente supervisore Academy CTA/ACS/TCL	550,00 €;
• Docente supervisore Academy CTA/ACS	550,00 €;
• Docente supervisore Academy CTA/APS	450,00 €;
• Docente supervisore Academy CTA/ADI	450,00 €;
• Docente supervisore Academy EAV	200,00 €;
• Docente supervisore Academy Meteo	200,00 €;
• Docente istruttore Academy ACS/TCL (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)	500,00 €;
• Docente istruttore Academy ACS (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)	500,00 €;
• Docente istruttore Academy APS (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)	400,00 €;
• Docente istruttore Academy ADI (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)	400,00 €;
• Docente istruttore Academy ACS/TCL (sino 10 anni turnazione 7 gg.)	350,00 €;
• Docente istruttore Academy ACS (sino 10 anni turnazione 7 gg.)	350,00 €;
• Docente istruttore Academy APS (sino 10 anni turnazione 7 gg.)	300,00 €;
• Docente istruttore Academy ADI (sino 10 anni turnazione 7 gg.)	300,00 €.

Al personale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione viene attribuito a titolo di rispettiva indennità di funzione – per dodici mensilità – l'importo lordo mensile di 140,00 euro.

Al personale controllore del traffico aereo - Responsabile impiego e addestramento dei centri aeroportuali tipologie D viene attribuito a titolo di rispettiva indennità di funzione – per dodici mensilità – l'importo lordo mensile di 250,00 euro.

2 Trascorsi dodici mesi senza demerito dalla nomina a quadro, viene attribuita l'*indennità di funzione Quadro*.

Al personale nominato quadro, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di funzione Quadro, vengono computati utili tutti gli eventuali periodi prestatati nella posizione lavorativa di conferimento dell'incarico.

Per il personale CTA quadro responsabile di strutture operative con regime orario H36 (ST) viene effettuata una valutazione congiunta delle attività svolte direttamente connesse con l'attività operativa al fine di un eventuale incremento del valore dell'indennità di funzione sino a concorrenza con quello previsto per il personale quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO).

I valori economici lordi mensili di tale eventuale incremento, denominato "indennità di funzione – anzianità operativa" commisurato percentualmente in funzione del numero degli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, sono di seguito riportati:

• sino a 5 anni compiuti	25%	50,00 €;
• dal 6° anno a 10 anni compiuti	50%	100,00 €;
• dall'11° anno a 15 anni compiuti	75%	150,00 €;
• dal 16° anno	100%	200,00 €.

3 Al personale nominato Docente Supervisore Academy viene attribuita la relativa indennità esclusivamente se in regime di trasferimento temporaneo, ovvero definitivo, presso la Funzione Academy di Forlì.

4 Al fine di consentire la partecipazione di tutte le professionalità operative interessate dall'eventuale ricerca di specifiche competenze in attività di impiego diverse da quelle abitualmente rese, la Società, nel caso in cui reputi di avvalersi sia saltuariamente che stabilmente di tali risorse in regime orario H36 (ST), utilizzerà tale indennità, unitamente alla voce retributiva del superminimo professionale, per mitigare la differenza retributiva esistente tra il personale impiegato in linea operativa e quello impiegato in struttura.

5 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

ART. 22

INDENNITA' DI TURNO

1 Al personale non quadro impiegato in turnazione periodica e/o avvicendata, su sette giorni settimanali, sono attribuiti, in funzione delle turnazioni applicate, i seguenti importi lordi mensili per dodici mensilità:

impianti con articolazione oraria	H24/H18	HX/XJ
dalla classe 7 alla classe 13	356,63€	170,43€
dalla classe 5 alla classe 6	304,71€	149,77€
sino alla classe 4	211,75€	108,46€

2 Al personale impiegato in turnazione su meno di sette giorni settimanali compete il trattamento HX, ad eccezione del personale della categoria professionale controllore del traffico aereo cui compete comunque il trattamento H24.

Per il personale impiegato presso la sede centrale e per il personale docente di Academy si fa riferimento agli importi H24.

3 Al personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), viene riconosciuto a titolo di mantenimento dell'indennità di turno un importo lordo mensile nelle seguenti misure percentuali, riferite agli anni effettuati in turnazione periodica e/o avvicendata su sette giorni settimanali, dell'indennità di turno percepita:

- 30% da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti;
- 50% dall'11° anno a 15 anni compiuti;
- 70% dal 16° anno.

Al personale quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), viene attribuita, a titolo di mantenimento dell'indennità di turno, il 50% delle percentuali sopra riportate riferite agli anni effettuati in turnazione periodica e/o avvicinata su sette giorni settimanali.

4 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

ART. 23

LAVORO STRAORDINARIO

1 Per tutto il personale dipendente non quadro, fatto salvo quanto previsto per il personale di cui al punto successivo, il compenso per lavoro straordinario è pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale, variabile in funzione del giorno e della fascia oraria in cui la prestazione straordinaria è effettivamente resa, riportata alla tabella A di seguito indicata:

Tabella A

La maggiorazione oraria è pari al:

- 10% in giorno lavorativo feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 15% in giorno lavorativo feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;

- 30% in giorno libero feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 35% in giorno libero feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 40% in giorno festivo o di riposo domenicale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 45% in giorno festivo o di riposo domenicale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

2 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (controllore del traffico aereo, esperto assistenza al volo, meteorologo, tecnico, informatico, pilota, flight inspection operator, aviation services operator e flight dispatcher) il compenso orario per lavoro straordinario per ciascuna ora effettivamente resa è remunerato con gli importi riportati alla tabella B di seguito indicati:

Tabella B

Per il personale controllore del traffico aereo non quadro gli importi orari lordi, distinti per abilitazione/specializzazione di licenza posseduta, sono pari a:

- 85,00 € ACS/RAD;
- 75,00 € ACP e APS/RAD;
- 65,00 € ADI/RAD , APP, ADI, ADV.

Per il personale esperto assistenza al volo non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.

Per il personale meteorologo non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.

Per il personale tecnico, informatico, aviation services operator e flight dispatcher non quadro l'importo orario è pari a 40,00 euro lordi.

Per il personale pilota non quadro l'importo orario è pari a 80,00 euro lordi.

Per il personale flight inspection operator non quadro l'importo orario è pari a 70,00 euro lordi.

Ai controllori del traffico aereo dei centri aeroportuali di Fiumicino, Linate e Malpensa è attribuito l'importo corrispondente alle abilitazioni ACP e APS/RAD.

ART. 24

LAVORO DOMENICALE E NOTTURNO

1 Le ore di lavoro operative effettuate dal personale operativo impiegato in linea operativa nelle giornate di domenica di calendario, dalle ore 00,00 alle ore 24,00, nel periodo giugno – settembre di ciascun anno, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 33% della retribuzione oraria ordinaria.

2 Le ore di lavoro ordinario effettuate dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), nella fascia oraria dalle 20,00 alle 08,00, non riconducibili a lavoro straordinario, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 45% della retribuzione oraria ordinaria.

ART. 25

TRATTAMENTO FESTIVITA'

1 In occasione di un giorno festivo, in assenza di prestazione lavorativa, competono i seguenti trattamenti economici:

- in caso di giorno festivo non coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), la retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica, oltre le indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno);
- in caso di giorno festivo coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale, per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), oltre alla retribuzione lorda fissa ed alle indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno) di cui al punto precedente, un'ulteriore quota pari alla retribuzione giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa resa in un giorno festivo, fermo restando il trattamento economico stabilito per entrambe le fattispecie sopra previste, compete una maggiorazione pari alla retribuzione oraria maggiorata del 40% per ogni ora di prestazione effettivamente resa.

2 In sostituzione delle festività civili e religiose soppresse dalla Legge 54/1977 e s.m.i., spettano annualmente tre giornate di permesso retribuito per recupero festività soppresse (RFS) per le sedi ubicate nel Territorio di Roma Capitale oltre alla festività del Santo Patrono (SS. Pietro e Paolo del 29 giugno) e quattro giornate di permesso retribuito per le restanti sedi.

Tali giornate sono ridotte di 1/12 per ogni mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di minore servizio o per le assenze sommate annualmente che non sono utili a tale fine.

Nelle suddette giornate compete la retribuzione lorda fissa, di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica, il premio di risultato e, per il personale operativo, le indennità, qualora spettanti, di turno, di controllo, di funzione, tecnico/informatica e di volo.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) gli RFS sono fruiti a giornate e possono, su richiesta del dipendente, essere fruiti in ore.

In tal caso ogni giornata di RFS equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 ore e 12 minuti viene computata una giornata di RFS.

I permessi per recupero delle festività sopresse vanno fruiti nell'anno di competenza e possono essere rinviati per motivi di servizio sino al 30 giugno dell'anno successivo.

Qualora non possano essere fruiti per motivi di servizio entro tale data al personale spetta un compenso pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica.

ART. 26

VALORE ECONOMICO BUONO PASTO

1 Con riferimento all'articolo 29 parte specifica del presente contratto, il valore buono pasto è pari a 8,50 euro.

ART. 27

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1 Con le competenze del mese di giugno, la Società corrisponde a tutto il personale in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica, con esclusione della voce retributiva "indennità integrativa speciale".

2 In caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il dipendente ha diritto ai relativi dodicesimi in relazione ai mesi o frazioni superiori ai quindici giorni di servizio effettivamente prestato.

3 Qualora nel corso dell'anno vi siano stati periodi di servizio durante i quali le suddette voci retributive sono state corrisposte in misura ridotta per più di quindici giorni, i dodicesimi corrispondenti a tali periodi sono ridotti della stessa misura.

4 Sono utili alla maturazione della quattordicesima mensilità, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche le assenze per le quali è prevista la salvaguardia della retribuzione ai sensi delle norme di legge e del presente contratto.

ART. 28

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO

1 Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 297/1982, la retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dalle somme – qualora spettanti - erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale;
- superminimo professionale;
- superminimo professionale da ristrutturazione salariale;
- assegno ad personam;
- retribuzione individuale di anzianità;
- RIA, RIA - quadri e RIA quadri-anzianità operativa;
- scatto anomalo;
- elemento distinto della retribuzione;
- elemento aggiuntivo della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- Indennità di volo;
- indennità di turno e relativo mantenimento;
- indennità di controllo;
- indennità tecnico-informatica;
- indennità di funzione e indennità di funzione-anzianità operativa;
- maggiorazioni per lavoro domenicale;
- maggiorazione per lavoro festivo;
- trattamento per festività coincidenti;
- reperibilità;
- premio di risultato.

ART. 29

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1 Il dipendente è considerato in trasferta quando, per motivi di servizio, è inviato dalla Società a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro - sino ad un massimo di 120 giorni continuativi - in una località distante da quest'ultima almeno 50 Km.

Nel caso in cui la distanza tra le località interessate sia inferiore ad 80 Km la trasferta, salvo casi eccezionali preventivamente autorizzati, è considerata comunque trasferta giornaliera.

Per le trasferte nazionali si fa riferimento alle distanze ufficiali tra i comuni interessati come risultanti dall'applicativo delle trasferte in uso.

2 La disciplina concernente le prenotazioni e l'utilizzo di vettori, hotel e servizi di autonoleggio necessari per lo svolgimento della trasferta è regolata da apposita circolare aziendale.

3 Il dipendente in regime di trasferta ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 28,00 euro lordi;
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 14,00 euro lordi.

Il solo personale navigante ha diritto al seguente trattamento:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 77,00 euro lordi;
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 39,00 euro lordi.

4 Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimale complessivo pari a 56,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a 28,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

5 Il dipendente può richiedere per le trasferte di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a 50,00 euro per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

6 Al personale inviato in missione in una località distante meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio, ovvero coincidente con gli stessi, non compete il rimborso delle spese di alloggio.

Il dipendente in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio e dell'indennità di trasferta di cui ai punti 3 e 4 del presente articolo, può optare, oltre al rimborso delle spese di viaggio di inizio e fine trasferta, per uno dei seguenti trattamenti:

- a) hotel con trattamento di mezza pensione con rimborso a piè di lista del rimanente pasto entro il limite di 28,00 euro lordi e attribuzione di un'indennità di trasferta forfettaria pari a 500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a 700,00 euro per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni;
- b) indennità di trasferta forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a 2.000,00 euro per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per periodi superiori ai trenta giorni.

Al personale in servizio, partecipante a corsi non inferiori a trenta giorni ed indipendentemente dalla loro durata, viene riconosciuta l'indennità di trasferta

forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi mensili nonché il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno per ciascuna tranche del corso di formazione.

Al riguardo si precisa che:

- la partecipazione ai corsi avviene in regime orario ST/H36 senza erogazione né dell'indennità di controllo, né della indennità di turno. La partecipazione ai corsi OJTI, MEDID e *formazione SO non quadri* per il personale CTA avviene in regime orario H35. La partecipazione a corsi di durata inferiore ai 30 giorni per le restanti categorie operative avviene in regime orario H35;
- viene mantenuto il premio di risultato della sede di provenienza e, ove spettante, l'indennità di mantenimento turno.

Tali trattamenti non trovano applicazione nei confronti di quei dipendenti in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi allorché la sede della trasferta sia distante meno di 50 km dalla sede di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Esclusivamente per il personale partecipante ai corsi presso la sede dell'Academy di Forlì, residente o domiciliato a meno di 50 km dalla stessa, viene riconosciuto il rimborso forfettario giornaliero di cui al successivo punto 16 del presente articolo.

7 Al solo personale operativo selezionato "Istruttore di Academy" per la partecipazione e lo svolgimento di corsi presso l'Academy viene attribuito il trattamento di trasferta nelle misure di seguito specificate:

- a) Indennità di trasferta forfettaria di 600,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente), oltre al rimborso delle spese documentate di alloggio (con la formula della mezza pensione) e del rimanente pasto sino ad un massimo di 28,00 euro lordi per giornata;
- b) Indennità di trasferta forfettaria di 3.000,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente).

Qualora la località di trasferta sia distante meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio, al dipendente è attribuita unicamente un'indennità di trasferta forfettaria di 1.200,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente), senza alcun altro rimborso.

8 Il limite temporale di 30 giorni consecutivi minimi per accedere a quanto previsto dai precedenti punti 6 lettera b) e 7 lettera b), non viene interrotto in caso di richiamo effettuato dalla Società presso la propria sede abituale di lavoro per

espletare le attività previste per il mantenimento delle competenze da effettuarsi per il tempo strettamente necessario.

Le giornate necessarie per il mantenimento delle competenze vengono decurtate pro-quota dal trattamento di trasferta precedentemente previsto.

9 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

- | | |
|--|-------------------|
| a) trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore | 36,00 euro lordi; |
| b) trasferta di durata inferiore ad 8 ore | 18,00 euro lordi. |

10 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimo complessivo pari a 100,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a 50,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

11 Il dipendente può richiedere per le trasferte all'estero di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a 80,00 euro per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

12 In caso di trasferta all'estero di lunga durata (pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi), la Direzione Risorse Umane concorderà individualmente il trattamento spettante. Saranno altresì definiti separatamente i trattamenti spettanti per le trasferte addestrative all'estero.

13 Nel computo delle ore di trasferta ai fini dell'attribuzione dell'indennità prevista, vanno considerate anche le ore impiegate per il raggiungimento del vettore utilizzato per la trasferta.

Si stabilisce convenzionalmente che:

- a) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo aereo, le ore riconosciute in relazione all'orario programmato dal vettore sono complessivamente pari a 3,5 ore (di cui 2 ore prima dell'orario di partenza del volo di andata, 1,5 ore dopo l'orario di arrivo effettivo del volo di rientro, nel caso di tratte internazionali le ore convenzionali prima dell'orario di partenza del volo sono elevate a 3 ore);
- b) in caso di trasferta con l'utilizzo del treno o della nave, le ore riconosciute sono complessivamente pari a 3 ore (di cui 2 ore per l'andata, ed 1 ora per il ritorno);
- c) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo di trasporto proprio, viene preso a riferimento l'effettivo orario di partenza e di arrivo.

14 Il dipendente che percepisce il trattamento di trasferta non ha diritto al buono pasto.

15 Qualora non ricorrano i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato dalla Società a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro per almeno 6 ore continuative di servizio in una delle sedi dell'area romana, dell'area lombarda e delle altre sedi di seguito specificate, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società, ha diritto ad un rimborso forfettario nelle misure indicate nella successiva tabella.

Sedi ENAV – Area Romana

da	a	importo
Salita Castel Giubileo 174	Via Salaria 713/716	5,00€
Salita Castel Giubileo 174	Roma Urbe	5,00€
Salita Castel Giubileo 174	ACC Roma/Ciampino Aeroporto	20,00€
Salita Castel Giubileo 174	Fiumicino	30,00€
Via Salaria 713/716	Roma Urbe	5,00€
Via Salaria 713/716	ACC Roma/Ciampino Aeroporto	20,00€
Via Salaria 713/716	Fiumicino	30,00€
Roma Urbe	ACC Roma/Ciampino Aeroporto	20,00€
Roma Urbe	Fiumicino	30,00€
Fiumicino	ACC Roma/Ciampino Aeroporto	30,00€

e viceversa.

Sedi ENAV - Area Lombarda

da	a	importo
ACC Milano/ Linate	Orio al Serio	30,00€
ACC Milano/ Linate	Malpensa	40,00€
Malpensa	Orio al Serio	50,00€

e viceversa.

Sedi ENAV – Altre Aree

da	a	importo
Forlì	Academy Forlì	Nulla
ACC Padova	Padova	10,00€
Torino Caselle	Torino Aeritalia	10,00€
Venezia Tessera	Venezia Lido	30,00€

e viceversa.

16 Qualora non ricorrano i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato dalla Società a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro per almeno 6 ore continuative di servizio,

ovvero 4 ore continuative in caso di visita medica per idoneità psico-fisica alle mansioni, in sedi non aziendali, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società, ha diritto ad un rimborso forfettario commisurato alla distanza chilometrica intercorrente fra la sede di lavoro e la località interessata secondo la seguente progressione:

5,00	euro lordi	da 3	a	5	Km;
10,00	euro lordi	da 6	a	20	Km;
20,00	euro lordi	da 21	a	30	Km;
30,00	euro lordi	da 31	a	40	Km;
40,00	euro lordi	da 41	a	50	Km.

ART. 30

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1 Il personale trasferito in via definitiva, nel caso in cui la distanza delle sedi interessate sia superiore a 50 km e le stesse non siano riconducibili a sedi interessate da provvedimenti di variazione di assegnazione, ha diritto ai trattamenti di seguito indicati.

2 Per trasferimenti disposti per motivi di servizio, al dipendente compete:

- un'indennità di trasferimento pari a quattro mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica
 - se il dipendente ha trasferito nella nuova sede anche la famiglia entro due anni, l'indennità è maggiorata del 30%;
 - se la distanza tra le due sedi interessate dal trasferimento è superiore ai 700 Km e/o lo stesso interessa le sedi di Lampedusa e Pantelleria, l'indennità è maggiorata del 20%;

le due maggiorazioni sono cumulabili;

- il rimborso delle spese documentate di viaggio, per il solo dipendente e per il solo viaggio di andata, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco - nelle misure di 2.500,00 euro lordi per distanze sino a 200 km, di 3.000,00 euro lordi sino a 450 km, di 3.500,00 euro lordi oltre 450 km - nonché ulteriori 300,00 euro lordi per ogni componente del nucleo familiare (elevato a 550,00 euro lordi per traslochi da e per le isole).

3 Per trasferimenti disposti su ricerca aziendale, al dipendente compete:

- un'indennità di trasferimento pari ad una mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 11 della presente sezione specifica
- il rimborso delle spese documentate di viaggio con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco con gli stessi criteri e limiti di cui al punto precedente.

4 Per trasferimenti a domanda, al dipendente compete il rimborso delle spese documentate di trasloco secondo criteri e limiti stabiliti dalla Società.

5 Per trasferimenti temporanei disposti per motivi di servizio, al dipendente è attribuita un'indennità di trasferimento pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Tale trattamento non trova applicazione nei confronti di quei dipendenti temporaneamente trasferiti allorché la sede del trasferimento disti meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Al dipendente, temporaneamente trasferito compete, inoltre, il rimborso delle spese documentate per il viaggio di andata e ritorno, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta.

Tabella C superminimi – personale H35 (importi in vigore dal 1 ottobre 2014)

SUPERMINIMO PROFESSIONALE personale con regime orario H35 (LO)						
Qualifica Professionale		Abilitazione e Specializzazione di abilitazione	Old Abilitazione	Importo in vigore dal 01.10.2014	Fiumicino Linate Malpensa	
Controllore Traffico Aereo	Quadro	AREA: ACS-RAD ACS-RAD-TCL	AWY/R	2.935,10		
	Supervisore Operativo non Quadro			2.942,10		
	Controllore del Traffico Aereo			2.514,10		
	Quadro	AREA: ACP ACS-RAD	AWY	2.693,78		
	Supervisore Operativo non Quadro			2.705,78		
	Controllore del Traffico Aereo			2.287,78		
	Quadro	AVVICINAMENTO: APS-RAD	APP/R	2.381,65	2.441,65	
	Controllore del Traffico Aereo			1.866,65	1.926,65	
	Quadro	AVVICINAMENTO: APP	APP	2.218,63	2.417,65	
Controllore del Traffico Aereo	1.679,63			1.904,65		
Quadro	AERODROMO: ADI-TWR-RAD ADI-AIR-RAD	TWR/R	2.305,55	2.426,65		
Controllore del Traffico Aereo			1.792,55	1.913,65		
Quadro	AERODROMO:	TWR		2.212,63	2.411,65	

	Controllore del Traffico Aereo	ADV-ADI-GMC ADI-GMC-GMS ADI-TWR ADI-AIR-TWR		1.673,63	1.898,65
Esperto Assistenza al Volo	Quadro			2.145,42	
	Esperto Assistenza al Volo			895,28	
	AMO			864,00	
Meteorologi	Quadro			1.755,65	
	Meteorologo			970,65	
Operatore Radiomisure	Quadro Pilota			1.856,53	
	Pilota			1.198,53	
	FIOQ			1.441,36	
	FIOS			835,36	
	FIO			820,36	
	ASOQ			1.482,72	
	ASOS			794,72	
	ASO			619,60	
	FDS			794,72	
	FD			619,60	
Tecnici	Quadro			1.482,72	
	Collaboratore Tecnico Supervisore			794,72	
	Collaboratore Tecnico			619,60	
	Operatore Tecnico			482,40	
Informatici	Quadro			1.541,71	
	Analista Supervisore			853,71	
	Analista Coordinatore			719,67	
	Analista Programmatore			587,74	

Tabella C superminimi – personale H36 (importi in vigore dal 1 ottobre 2014)

SUPERMINIMO PROFESSIONALE personale con regime orario H36 (ST)					
Qualifica Professionale	Abilitazione e Specializzazione di abilitazione	Old Abilitazione / Anzianità	Importo in vigore dal 01.10.2014	Fiumicino Linate Malpensa	
Controllore Traffico Aereo	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia C e D	AWY/R (D)	2.970,10		
		AWY/R (C)	2.940,10		
	Quadro Resp. Centro Aeroportuale tipologia E	AWY/R (B)	2.910,10		
		AWY/R (A)	2.864,10		
	Quadro	AWY/R (D)	2.870,10		
		AWY/R (C)	2.840,10		
	Controllore del Traffico Aereo	AREA: ACS-RAD ACS-RAD-TCL	AWY/R (B)	2.810,10	
			AWY/R (A)	2.764,10	
			AWY/R (D)	2.827,10	
			AWY/R (C)	2.797,10	
			AWY/R (B)	2.767,10	
			AWY/R (A)	2.721,10	
			AWY/R (D)	2.128,10	
			AWY/R (C)	2.102,10	
	AWY/R (B)	2.098,10			
	(*) AWY/R (A)	2.000,10			
	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia C e D	AREA: ACP ACS-RAD	AWY (D)	2.940,10	
			AWY (C)	2.910,10	
	Quadro Resp. Centro Aeroportuale tipologia E	AREA: ACP ACS-RAD	AWY (B)	2.880,10	
			AWY (A)	2.834,10	
	Quadro	AREA: ACP ACS-RAD	AWY (D)	2.698,78	
			AWY (C)	2.668,78	
	Controllore del Traffico Aereo	AREA: ACP ACS-RAD	AWY (B)	2.638,78	
			AWY (A)	2.592,78	
			AWY (D)	2.585,78	
			AWY (C)	2.555,78	
			AWY (B)	2.525,78	
			AWY (A)	2.479,78	
AWY (D)			1.901,78		
AWY (C)			1.875,78		
AWY (B)	1.871,78				
(*) AWY (A)	1.773,78				
Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia C e D	AVVICINAMENTO: APS-RAD	APP/R (D)	2.927,10		
		APP/R (C)	2.897,10		
Quadro Resp. Centro Aeroportuale tipologia E	AVVICINAMENTO: APS-RAD	APP/R (B)	2.867,10		
		APP/R (A)	2.821,10		
Quadro	AVVICINAMENTO: APS-RAD	APP/R (D)	2.446,65		
		APP/R (C)	2.416,65		
Controllore del Traffico Aereo	AVVICINAMENTO: APS-RAD	APP/R (B)	2.386,65		
		APP/R (A)	2.340,65		
		APP/R (D)	2.273,65	2.333,65	
		APP/R (C)	2.243,65	2.303,65	
		APP/R (B)	2.213,65	2.273,65	
		APP/R (A)	2.167,65	2.227,65	
		APP/R (D)	1.541,65	1.601,65	
		APP/R (C)	1.515,65	1.575,65	
APP/R (B)	1.489,65	1.549,65			
(*) APP/R (A)	1.459,65	1.519,65			

SUPERMINIMO PROFESSIONALE personale con regime orario H36 (ST)				
Qualifica Professionale	Abilitazione e Specializzazione di abilitazione	Old Abilitazione / Anzianità	Importo in vigore dal 01.10.2014	Importo in vigore dal 01.10.2014 Fiumicino Linate Malpensa
Controllore del Traffico Aereo	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia C e D	APP (D)	2.903,10	
		APP (C)	2.873,10	
		APP (B)	2.843,10	
		APP (A)	2.797,10	
	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia E	APP (D)	2.422,65	
		APP (C)	2.392,65	
		APP (B)	2.362,65	
	Quadro	APP (A)	2.316,65	
		APP (D)	2.110,63	2.309,65
		APP (C)	2.080,63	2.279,65
		APP (B)	2.050,63	2.249,65
	Controllore del Traffico Aereo	APP (A)	2.004,63	2.203,65
		APP (D)	1.375,63	1.579,65
		APP (C)	1.350,63	1.553,65
		APP (B)	1.324,63	1.527,65
			(*) APP (A)	1.298,63
-				
Controllore Traffico Aereo	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia C e D	TWR/R (D)	2.912,10	
		TWR/R (C)	2.882,10	
		TWR/R (B)	2.852,10	
		TWR/R (A)	2.806,10	
	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia E	TWR/R (D)	2.431,65	
		TWR/R (C)	2.401,65	
		TWR/R (B)	2.371,65	
	Quadro	TWR/R (A)	2.325,65	
		TWR/R (D)	2.197,55	2.318,65
		TWR/R (C)	2.167,55	2.288,65
		TWR/R (B)	2.137,55	2.258,65
	Controllore del Traffico Aereo	TWR/R (A)	2.091,55	2.212,65
		TWR/R (D)	1.467,55	1.588,65
		TWR/R (C)	1.441,55	1.562,65
		TWR/R (B)	1.415,55	1.536,65
			(*) TWR/R (A)	1.385,55
-				
Controllore del Traffico Aereo	Quadro Resp. Centri Aeroportuali C e D	TWR (D)	2.897,10	
		TWR (C)	2.867,10	
		TWR (B)	2.837,10	
		TWR (A)	2.791,10	
	Quadro Resp. Centri Aeroportuali tipologia E	TWR (D)	2.416,65	
		TWR (C)	2.386,65	
		TWR (B)	2.356,65	
	Quadro	TWR (A)	2.310,65	
		TWR (D)	2.104,63	2.303,65
		TWR (C)	2.074,63	2.273,65
		TWR (B)	2.044,63	2.243,65
	Controllore del Traffico Aereo	TWR (A)	1.998,63	2.197,65
		TWR (D)	1.369,63	1.573,65
		TWR (C)	1.344,63	1.547,65
		TWR (B)	1.318,63	1.521,65
			(*) TWR (A)	1.292,63

SUPERMINIMO PROFESSIONALE personale con regime orario H36 (ST)				
Qualifica Professionale	Abilitazione e Specializzazione di abilitazione	Old Abilitazione / Anzianità	Importo in vigore dal 01.10.2014	Importo in vigore dal 01.10.2014 Fiumicino Linate Malpensa
Esperto Assistenza al Volo	Quadro Esperto Assistenza al Volo Resp.Centri Aeroportuali tipologia E	(D)	2.260,42	
		(C)	2.230,42	
		(B)	2.200,42	
		(A)	2.154,42	
	Quadro Esperto Assistenza al Volo	(D)	2.037,42	
		(C)	2.007,42	
		(B)	1.977,42	
	Esperto Assistenza al Volo	(A)	1.931,42	
		(D)	766,28	
		(C)	754,28	
(B)		741,28		
	(*) (A)	724,28		
Meteorologi	Quadro	(D)	1.647,65	
		(C)	1.617,65	
		(B)	1.587,65	
		(A)	1.541,65	
	Meteorologo	(D)	841,65	
		(C)	829,65	
		(B)	816,65	
	(*) (A)	799,65		
Tecnici	Quadro	(D)	1.374,72	
		(C)	1.344,72	
		(B)	1.314,72	
		(A)	1.268,72	
	Collaboratore Tecnico Supervisore	(D)	700,72	
		(C)	691,72	
		(B)	684,72	
		(*) (A)	674,72	
	Collaboratore Tecnico	(D)	525,60	
		(C)	516,60	
		(B)	509,60	
		(*) (A)	499,60	
	Operatore Tecnico	(D)	388,40	
		(C)	379,40	
(B)		372,40		
(*) (A)		362,40		

SUPERMINIMO PROFESSIONALE personale con regime orario H36 (ST)					
Qualifica Professionale	Abilitazione e Specializzazione di abilitazione	Old Abilitazione / Anzianità	Importo in vigore dal 01.10.2014	Fiumicino Linate Malpensa	
Informatici	Quadro	(D)	1.433,71		
		(C)	1.403,71		
		(B)	1.373,71		
		(A)	1.327,71		
	Analista Supervisore	(D)	764,71		
		(C)	750,71		
		(B)	743,71		
		(*) (A)	733,71		
	Analista Coordinatore	(D)	625,67		
		(C)	616,67		
		(B)	609,67		
		(*) (A)	599,67		
Analista Programmatore	(D)	493,74			
	(C)	484,74			
	(B)	477,74			
	(*) (A)	467,74			
Amministrativi	Quadro	(D)	1.374,72		
		(C)	1.344,72		
		(B)	1.314,72		
		(A)	1.268,72		
	Collaboratore Amministrativo Supervisore		668,72		
	Collaboratore Amministrativo		493,60		
	Operatore Amministrativo		358,40		
Autista		353,13			
Assistente Amministrativo		353,13			
Operai	Operaio Specializzato		327,13		
	Operaio		321,13		

(*) personale che non svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l'esercizio operativo	
A):	meno di 5 anni;
B):	dal 5° anno a 10 anni compiuti;
C):	dall'11° anno a 15 anni compiuti;
D):	dal 16° anno.

Tabella D

SUPERMINIMO PROFESSIONALE - ristrutturazione salariale 2004

categoria	profilo	abilitazione	sede	assunzione	mesi - anzianità di servizio	importi
CTA		acs			dal 85° mese	1.071,00
CTA		acp			dal 85° mese	643,00
CTA		aps			dal 85° mese	464,00
CTA		adi/rad			dal 85° mese	214,00
CTA		app,adi,adv			dal 85° mese	214,00
CTA			Fiuminco Linate Malpensa		dal 85° mese	643,00
CTA			Catania, ORIO		dal 85° mese	464,00
CTA	Resp. Centri Aerop. C e D					464,00
CTA	Resp. Centri Aerop. E					214,00
CTA		acs		post 10/4/04	dal 73° mese	642,60
CTA		acp		post 10/4/04	dal 73° mese	385,80
CTA		aps		post 10/4/04	dal 73° mese	278,40
CTA		adi/rad		post 10/4/04	dal 73° mese	128,40
CTA		app,adi,adv		post 10/4/04	dal 73° mese	385,80
CTA			Fiuminco Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 73° mese	278,40
CTA			Catania, ORIO	post 10/4/04	dal 73° mese	278,40
CTA		acs		post 10/4/04	dal 37° mese	267,75
CTA		acp		post 10/4/04	dal 37° mese	160,75
CTA		aps		post 10/4/04	dal 37° mese	116,00
CTA		adi/rad		post 10/4/04	dal 37° mese	53,50
CTA		app,adi,adv		post 10/4/04	dal 37° mese	53,50
CTA			Fiuminco Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 37° mese	160,75
CTA			Catania, ORIO	post 10/4/04	dal 37° mese	116,00
EAV	Resp. Centri Aerop. E					100,00
EAV					dal 85° mese	100,00
EAV				post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
EAV				post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
MET					dal 85° mese	100,00
MET				post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
MET				post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
OPER-RADIOM.	Comandante				dal 85° mese	1.071,00
OPER-RADIOM.	Comandante			post 10/4/04	dal 73° mese	642,60
OPER-RADIOM.	Comandante			post 10/4/04	dal 37° mese	287,75
OPER-RADIOM.	Pilota				dal 85° mese	657,00
OPER-RADIOM.	Pilota			post 10/4/04	dal 73° mese	514,20
OPER-RADIOM.	Pilota			post 10/4/04	dal 37° mese	214,25
OPER-RADIOM.	FIOQ/FIOS/FIO				dal 85° mese	100,00
OPER-RADIOM.	FIOQ/FIOS/FIO			post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
OPER-RADIOM.	FIOQ/FIOS/FIO			post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
OPER-RADIOM.	ASOQ				dal 85° mese	100,00
OPER-RADIOM.	ASOQ			post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
OPER-RADIOM.	ASOQ			post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
OPER-RADIOM.	ASOS/ASO/FDS/FD				dal 85° mese	85,00
OPER-RADIOM.	ASOS/ASO/FDS/FD			post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
OPER-RADIOM.	ASOS/ASO/FDS/FD			post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
TEC	Quadro				dal 85° mese	100,00
TEC	Quadro			post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
TEC	Quadro			post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
TEC	CTS		SEDE C., ACC, <i>Fiuminco Linate Malpensa</i>		dal 85° mese	85,00
TEC	CTS		SEDE C., ACC, <i>Fiuminco Linate Malpensa</i>	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
TEC	CTS		SEDE C., ACC, <i>Fiuminco Linate Malpensa</i>	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
TEC	CTS				dal 85° mese	50,00
TEC	CTS			post 10/4/04	dal 73° mese	30,00
TEC	CTS			post 10/4/04	dal 37° mese	12,50
TEC	CT		SEDE C., ACC		dal 85° mese	85,00
TEC	CT		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
TEC	CT		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
TEC	CT				dal 85° mese	40,00
TEC	CT			post 10/4/04	dal 73° mese	24,00
TEC	CT			post 10/4/04	dal 37° mese	10,00
TEC	OT		SEDE C., ACC		dal 85° mese	85,00
TEC	OT		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
TEC	OT		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
TEC	OT				dal 85° mese	30,00
TEC	OT			post 10/4/04	dal 73° mese	18,00
TEC	OT			post 10/4/04	dal 37° mese	7,50

SUPERMINIMO PROFESSIONALE - ristrutturazione salariale 2004

categoria	profilo	abilitazione	sede	assunzione	anzianità servizio	importi
INF	Quadro				dal 85° mese	100,00
INF	Quadro			post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
INF	Quadro			post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
INF	AS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa		dal 85° mese	100,00
INF	AS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
INF	AS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
INF	AS				dal 85° mese	50,00
INF	AS			post 10/4/04	dal 73° mese	30,00
INF	AS			post 10/4/04	dal 37° mese	12,50
INF	AC		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa		dal 85° mese	100,00
INF	AC		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
INF	AC		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
INF	AC				dal 85° mese	40,00
INF	AC			post 10/4/04	dal 73° mese	24,00
INF	AC			post 10/4/04	dal 37° mese	10,00
INF	AP		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa		dal 85° mese	100,00
INF	AP		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
INF	AP		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
INF	AP				dal 85° mese	30,00
INF	AP			post 10/4/04	dal 73° mese	18,00
INF	AP			post 10/4/04	dal 37° mese	7,50
AMMIN	Quadro				dal 85° mese	100,00
AMMIN	Quadro			post 10/4/04	dal 73° mese	60,00
AMMIN	Quadro			post 10/4/04	dal 37° mese	25,00
AMMIN	CAS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa		dal 85° mese	85,00
AMMIN	CAS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
AMMIN	CAS		SEDE C., ACC, Fiumicino Linate Malpensa	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
AMMIN	CAS				dal 85° mese	50,00
AMMIN	CAS			post 10/4/04	dal 73° mese	30,00
AMMIN	CAS			post 10/4/04	dal 37° mese	12,50
AMMIN	CA		SEDE C., ACC		dal 85° mese	85,00
AMMIN	CA		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
AMMIN	CA		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
AMMIN	CA				dal 85° mese	40,00
AMMIN	CA			post 10/4/04	dal 73° mese	24,00
AMMIN	CA			post 10/4/04	dal 37° mese	10,00
AMMIN	OA		SEDE C., ACC		dal 85° mese	85,00
AMMIN	OA		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 73° mese	51,00
AMMIN	OA		SEDE C., ACC	post 10/4/04	dal 37° mese	21,25
AMMIN	OA				dal 85° mese	30,00
AMMIN	OA			post 10/4/04	dal 73° mese	18,00
AMMIN	OA			post 10/4/04	dal 37° mese	7,50
AMMIN	AA				dal 85° mese	20,00
AMMIN	AA			post 10/4/04	dal 73° mese	12,00
AMMIN	AA			post 10/4/04	dal 37° mese	5,00
AMMIN	AUT				dal 85° mese	20,00
AMMIN	AUT			post 10/4/04	dal 73° mese	12,00
AMMIN	AUT			post 10/4/04	dal 37° mese	5,00

SUPERMINIMO- maggiorazione Quadri acc 7/12/2002

categoria	profilo	abilitazione	sede	importi
CTA		acs		26,24
CTA		acp		24,12
CTA		aps		19,88
CTA		adi/rad		19,11
CTA		app,adi,adv		18,44
CTA	resp. Ce.Aer. C e D			26,24
CTA	resp. Ce.Aer. E			19,88
CTA			Fiumicino Linate Malpensa	19,88
EAV				9,66
MET				11,41
OPER-RADIOM.	Pilota Com.te/Pilota			13,17
OPER-RADIOM.	FIOQ			10,07
OPER-RADIOM.	ASOQ			9,81
TEC				9,81
INF				10,90
AMM				9,81

SEZIONE SPECIFICA

Impianti a basso traffico

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 1

INQUADRAMENTO

1 Le classi stipendiali sono articolate su una scala unica per tutte le categorie ordinata dalla classe 1^a alla classe 8^a.

2 Le classi stipendiali, da quella d'ingresso a quella di attestazione, sono differenziate per ciascuna delle categorie professionali come di seguito indicate:

- Controllore del traffico aereo (classe 4^a - 8^a);
- Esperto di assistenza al volo (classe 3^a - 8^a);
- Amministrativo (classe 3^a - 8^a).

3 I tempi di permanenza previsti per ciascuna classe stipendiale – relativi alle singole categorie professionali - sono indicati nella tabella 1, di seguito riportata:

TABELLA 1

ANNI DI PERMANENZA ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI

Classi	CTA	EAV	AMM
1^a			
2^a			
3^a		2	4
4^a	2	5	4
5^a	4	5	4
6^a	4	5	5
7^a	4	5	5
8^a			

La progressione di classe per ogni categoria professionale avviene in via automatica, all'interno dello stesso profilo professionale a partire, di norma, dalla classe stipendiale d'ingresso sino alla classe stipendiale di attestazione, in relazione al compimento degli anni di effettivo servizio previsti di volta in volta per accedere, senza demerito, da una classe stipendiale all'altra.

Le decorrenze sono fissate al primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del passaggio.

4 Per tutti i profili professionali l'accesso e la prosecuzione nelle rispettive classi stipendiali avviene in via automatica esclusivamente al compimento dei previsti anni di permanenza, senza demerito, nelle rispettive classi stipendiali immediatamente inferiori, così come indicato nella tabella 2 di seguito riportata:

TABELLA 2**PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI**

Classi	CTA	EAV	AMM
1^a			
2^a			
3^a		EAV	AMM
4^a	CTAJ	EAV	AMM
5^a	CTA	EAV	AMM
6^a	CTA	EAV	AMM
7^a	CTA	EAV	AMM
8^a	CTA	EAV	AMM

5 Per tutte le categorie professionali le Parti convengono di attivare efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo, professionale e retributivo, in modo da garantire tutto il personale che risulti in possesso di maggiori capacità ed attitudini e soprattutto in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative, attuali e future, proprie di ciascuna categoria professionale.

6 Nell'ambito di ogni categoria professionale vengono, pertanto, descritte, mediante declaratorie, le qualifiche professionali in funzione delle posizioni organizzative aziendali, tenuto conto delle capacità del singolo dipendente, direttamente collegate ad attitudini, competenze, incarichi specifici, abilitazioni, certificazioni e formazione.

7 Le declaratorie rappresentano l'espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze, responsabilità ed autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata in profili e figure professionali.

8 I dipendenti possono chiedere il passaggio ad un profilo professionale della medesima categoria professionale o ad altra categoria professionale, qualora siano in possesso dei requisiti necessari e delle eventuali idoneità richieste.

Categoria professionale del personale controllore del traffico aereo

Declaratoria

Dipendente che fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi informazioni volo, consultivo e di allarme, fornisce il servizio ATFCM, svolge attività di formazione, attività di addestramento sia teorico che pratico, di esaminatore o valutatore per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.

Svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse nella fornitura dei servizi ATS/ATM, studio, sviluppo e certificazione.

Fornisce il servizio di APRON management.

Svolge attività di osservazioni e informazioni meteorologiche presso le funzioni aeroportuali.

Profili professionali

Controllore del Traffico Aereo junior (CTAJ) (classe stipendiale 4^a): fornisce i servizi ATS/ATM e MET attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; fornisce inoltre i servizi di informazioni volo, consultivo e di allarme.

Controllore del Traffico Aereo (CTA) (classi stipendiali dalla 5^a alla 8^a): fornisce i servizi ATS/ATM e MET attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni, in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi informazioni volo, consultivo e di allarme, può fornire il servizio ATFCM; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere attività a supporto delle funzioni centrali e territoriali.

All'interno del profilo professionale CTA vengono disciplinate le figure professionali di:

Controllore del Traffico Aereo istruttore (classi stipendiali dalla 5^a alla 8^a): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA ed in possesso della Licenza di Istruttore Operativo, attività di formazione, attività di addestramento teorico pratico sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.

Categoria professionale personale esperto di assistenza al volo

Declaratoria

Dipendente che, in possesso dei requisiti e capacità professionali specificamente previsti dalla licenza, può svolgere, indifferentemente e in modo disgiunto tra loro, attività di organizzazione, programmazione, formazione, addestramento, coordinamento, controllo ed esercizio dei servizi di informazioni aeronautiche classificate come AIS (Aeronautical Information Service), ATS (Air Traffic Service) relativamente alle attività ARO, FIS (Flight Information Service), ALRS (Alerting Service) e MET, queste ultime per le sole osservazioni e informazioni meteorologiche. Se richiesto, può svolgere mansioni di analisi e supporto presso gli enti centrali.

Profili professionali

Esperto Assistenza al Volo (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 3^a alla 8^a): svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione, controllo ed esercizio dei Servizi di Informazioni Aeronautiche AIS (Aeronautical Information Service), dei Servizi Informazioni Volo FIS (Flight Information Service), di Allarme ALRS (Alerting Service) e del Servizio di Osservazioni e Informazioni Meteorologiche (MET), del Servizio Telecomunicazioni Aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica (AFTN/AFS/ATFCM); svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali; nell'ambito delle proprie professionalità svolge attività di supporto delle funzioni centrali e territoriali.

All'interno del profilo professionale EAV vengono disciplinate le figure professionali di:

Esperto Assistenza al Volo istruttore (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) classi stipendiali dalla 4^a alla 8^a): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo EAV, attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, sull'impianto per l'acquisizione e il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

Categoria professionale personale amministrativo

Declaratoria

Dipendente che conduce gli automezzi aziendali per i quali, qualora assegnati, provvede all'ordinaria attività manutentoria anche di pronto intervento. Svolge attività di segreteria connessa alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione; in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra imputa ed elabora dati e situazioni contabili, esegue attività di

verifica ed aggiornamento della documentazione; collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore di competenza; sovrintende, coordina, controlla e pianifica le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione delle stesse.

Cura, altresì, l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società.

Svolge funzioni di controllo e/o amministrazione nell'attività di gestione del materiale ordinario.

Profili professionali

Amministrativo (classi stipendiali dalla 3^a all'8^a): in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra, imputa ed elabora dati e situazioni contabili che implicano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure nell'ambito del sistema in cui opera in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante breve tirocinio, programmi di istruzione e integrati da esperienza maturata nel settore; esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione; svolge attività inerenti le fasi preliminari di studi e ricerche; collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche; collabora all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore amministrativo ed alla formazione delle decisioni; collabora a studi e ricerche ed esplica funzioni ispettive e di controllo.

ART. 2

IMPIEGO

1 Il personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo è impiegato nelle attività riportate nella propria declaratoria e nei rispettivi profili professionali, in accordo con quanto disciplinato nella normativa attuativa per l'esercizio delle licenze e delle abilitazioni previste.

2 Il personale controllore del traffico aereo, oltre che nei compiti specifici attinenti il controllo del traffico aereo, è impiegato anche in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale, in attività professionalmente rilevanti, essenziali e strumentali per la resa dei servizi ATS.

Il personale esperto di assistenza al volo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.

Detti impieghi possono comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può

essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

3 La Società valuterà le eventuali richieste di impiego fuori linea operativa avanzate dal personale che si trovi in stato di maternità/paternità o durante il primo anno di vita del bambino.

ART. 3

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese, fatta eccezione su tale ultimo aspetto per il personale amministrativo.

2 In aggiunta alle attività mensilmente pianificate di formazione professionale continua, al fine di conseguire e mantenere i necessari standard di formazione, il personale controllore del traffico aereo e esperto assistenza al volo, con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione rispettivamente di 50 ore minime individuali di formazione per il personale controllore del traffico aereo e di 30 ore minime individuali di formazione per il personale esperto di assistenza al volo da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

3 Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, i controllori del traffico aereo e gli esperti assistenza al volo, parteciperanno, a corsi di lingua inglese con modalità da concordare con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4 La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

5 In occasione di innovazioni tecnologiche e/o operative, la Società provvede a predisporre per tutto il personale interessato adeguati iter di aggiornamento e addestramento professionale.

6 Le modalità di effettuazione della formazione sono annualmente stabilite dalla Società in modo differenziato per categoria e/o profilo e/o sede, sulla base di apposita programmazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

ART. 4

ORARIO DI LAVORO

1 Per il personale non quadro impiegato in struttura H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00 con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti e con recupero della stessa alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì.

2 Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale di struttura, sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente. Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

Per il personale non quadro impiegato in linea operativa l'orario ordinario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, comprensive di tutte le attività, pari a 1825 ore su 365 giorni.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali. Qualora la durata del suo impiego in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

L'assegnazione non temporanea in struttura può essere disposta, di norma, per il personale operativo che abbia maturato un'anzianità di effettivo servizio di almeno cinque anni.

3 Il personale quadro impiegato in struttura, compresi i responsabili di impianto, osserva un orario di lavoro settimanale medio di 36 ore da rendere tutti i giorni, dal lunedì al venerdì, durante l'orario di apertura degli uffici.

Nella fascia oraria dalle ore 08,00 alle ore 16,00, ovvero in una diversa articolazione oraria laddove necessaria e preventivamente autorizzata, deve essere comunque garantita una effettiva prestazione minima giornaliera di quattro ore, al netto della pausa mensa non retribuita di trenta minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30 – 14,30 e la stessa deve essere puntualmente registrata attraverso la convalida del badge aziendale negli appositi orologi firma.

Eventuali minori prestazioni giornaliere rese, ricomprese tra la prestazione giornaliera minima di quattro ore e il normale orario di lavoro giornaliero stabilito, in mancanza di diversa giustificazione saranno compensate con eventuali maggiori prestazioni giornaliere rese oltre il normale orario di lavoro giornaliero entro e non oltre il corso del mese successivo.

In assenza di tali maggiori prestazioni, le ore mensili non rese dovranno essere giustificate e autorizzate ricorrendo alle diverse forme di permessi giustificativi previsti dal presente contratto.

ART. 5

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Categoria professionale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)

Orario

1 Per il personale, non quadro, controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo, impiegato in linea operativa, l'orario di lavoro è distribuito su una prestazione che si articola mediamente su 19 giornate mensili di lavoro per un massimo 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni e dei tempi della visite mediche di idoneità psicofisica e visite mediche tossicologiche, laddove previste.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali è di 150 ore per 30 giorni, di

cui sei ore di riserva a domicilio. L'orario d'impiego in posizione operativa non può superare le 160 ore per 30 giorni, incluse le ore operative rese in regime di lavoro straordinario.

4 Per il solo personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, le attività di aggiornamento professionale continuo, di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dal 1 giugno al 30 settembre di ciascun anno.

5 La prestazione lavorativa giornaliera può avere una flessibilità complessiva di 15 minuti rispetto all'orario previsto d'inizio e termine della prestazione senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino complessivamente le tre ore mensili e sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente successivo o precedente previsto nella turnazione.

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

Pausa

6 Durante l'orario d'impiego in posizione operativa, il personale impiegato in linea operativa ha diritto a pause retribuite da effettuarsi all'interno del luogo di lavoro e resa fruibile con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, accorpamento delle posizioni operative, compatibilmente con l'andamento del traffico e/o delle attività.

Criteri della turnazione

7 La predisposizione e l'articolazione dei turni di lavoro del personale non quadro impiegato in linea operativa sono effettuati dalla Società – a parità di trattamento fra tutti i dipendenti – nel rispetto delle vigenti norme sulle modalità della prestazione in turno e sulla tutela psicofisica dei dipendenti e in relazione alle concrete esigenze del servizio, al fine di renderlo sempre più efficace ed efficiente.

8 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (febbraio – maggio, giugno – settembre, ottobre – gennaio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di riserva a domicilio e le ore per attività di addestramento professionale continuo per il personale controllore del traffico aereo.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di riserva a domicilio.

Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

9 Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 11 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

La Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno.

Per motivate esigenze di servizio i responsabili aziendali possono apportare eventuali necessarie variazioni rispetto alla pubblicazione dei turni di impiego operativo per le seguenti necessità e con le seguenti modalità:

- in caso di necessità di emissione di nuova pubblicazione della turnazione, dandone tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali aziendali;
- in caso di modifica completa alla pubblicazione della turnazione di singoli dipendenti, dandone tempestiva informazione agli interessati;
- in caso di modifica alla turnazione di singoli spezzoni di turno con un congruo preavviso, comunque, non inferiore alle 48 ore.

Per motivate esigenze di carattere personale o familiare, i dipendenti possono richiedere la modifica dei turni di impiego operativo programmati. I responsabili aziendali valutano le richieste, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Riposo

10 Devono essere programmate almeno otto giornate di riposo nel mese, inclusi i riposi domenicali.

Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).

Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.

Modalità della prestazione in turno

11 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

12 Per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo impiegato presso gli aeroporti aperti HX e quelli aperti con riferimento alle effemeridi - nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è pari o inferiore alle 12 ore - può essere previsto, in ragione dei ridotti volumi di traffico di tali impianti, un solo spezzone di turno della durata di 12 ore in alternativa ai due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore.

13 L'intervallo tra una prestazione operativa programmata e l'altra è di:

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano, pomeridiano e serale;
- almeno 24 ore dopo il termine di quello notturno.

14 Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00 oppure 06,00 – 14,00; 14,00 – 22,00; 22,00 – 06,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadrimestrale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, previa intesa con la Società

15 Per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo impiegato presso posizioni HX, sono previsti due spezzoni di turno: quello antimeridiano che ha inizio con l'orario di attivazione e quello pomeridiano (o serale se esteso sino alle ore 24,00) che non può avere inizio prima delle ore 13,00.

Riserva a domicilio

16 La riserva a domicilio viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

17 Nella giornata di riserva a domicilio il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio per un periodo di tempo complessivamente pari a sei ore, distribuite rispettivamente in un'ora prima e due ore dopo l'inizio dei turni antimeridiano e pomeridiano, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento.

18 L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

19 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di riserva a domicilio oltre la sesta ora sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella B dell'articolo 18 del presente sezione specifica.

20 In caso di non utilizzo della riserva a domicilio al dipendente non compete il buono pasto.

21 Oltre a quanto sopra previsto per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta la flessibilità d'impiego nella misura e con le modalità previste dall'articolo 15 della presente sezione

Straordinario

22 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario operativo mensile previsto.

23 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

24 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto dell'orario è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto sull'impianto per la categoria di appartenenza.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a

turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 150^a ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 155^a ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 140^a ora nel mese di febbraio (oltre la 145^a ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui alla tabella B, dell'articolo 18 della presente sezione specifica.

25 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato in riserva a domicilio.

ART. 6

FERIE

1 Tutto il personale in servizio ha diritto dalla rispettiva data di assunzione e sino al compimento del primo anno di servizio a 23 giornate di ferie.

Successivamente, dopo cinque anni di servizio, si matura un giorno di ferie in più l'anno sino ad un massimo di 32 giornate di ferie secondo la seguente progressione:

Dal 1° al 5° anno compreso		23	giornate di ferie annue
dal giorno successivo e fino al compimento del	6° anno	24	"
"	7° anno	25	"
"	8° anno	26	"
"	9° anno	27	"
"	10° anno	28	"
"	11° anno	29	"
"	12° anno	30	"
"	13° anno	31	"
"	14° anno	32	"

Le ulteriori giornate di ferie vengono assegnate dal giorno successivo rispetto alla data di assunzione, salvo conguaglio in caso di risoluzione, a qualunque titolo, del rapporto di lavoro prima del compimento del rispettivo anno.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) le ferie vengono conteggiate a giornate.

Ogni giornata di ferie, indipendentemente dall'orario di lavoro giornaliero previsto, equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti viene computata una giornata di ferie.

Per ogni settimana di ferie sono computati cinque giorni.

Per il personale turnista impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) le ferie sono conteggiate in ore, ogni giornata di ferie equivale ad otto ore.

2 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

3 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e in fase di programmazione, sino al 20% contemporaneamente del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

4 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui agli articoli 30 parte specifica e 9 della presente sezione specifica del presente contratto, il trattamento per festività coincidenti e il premio di risultato. In aggiunta a quanto sopra competono per il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo l'indennità di controllo, di turno e di funzione.

5 La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, delle organizzazioni firmatarie del presente contratto purché rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa (controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo), un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

Tale posticipo deve essere applicato in modo omogeneo fra tutto il personale interessato.

A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 18 della presente sezione specifica per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.

Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.

Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

ART. 7

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica.

CAPO III – NORME TECNICHE

ART. 8

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'

1 In relazione alla specificità del servizio reso la Società approfondirà gli studi per l'attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale controllore del traffico aereo e esperto assistenza al volo in relazione ai rischi per:

- perdita dell'idoneità psico/fisica;
- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

2 I controllori del traffico aereo e gli esperti di assistenza al volo (FISO ed AFISO) che interagiscono con gli operatori di aeromobile effettuano gli accertamenti sanitari dello stato di tossicodipendenza e alcol-dipendenza, secondo le modalità previste dalla vigente normativa di riferimento, dalle intese Stato-Regioni del 16 marzo 2006 e del 30 ottobre 2007 e dall'accordo sindacale del 14 gennaio 2013.

3 *Gestione dello stress da evento critico per il personale CTA.*

Il CISM (Critical Incident Stress Management) è un'assistenza strutturata di supporto rivolta alle persone che hanno vissuto un evento critico ed è mirata alla gestione delle reazioni da stress che possono insorgere a seguito di tale evento. L'obiettivo di tale assistenza è facilitare il recupero, sia sul piano umano che professionale, del personale operativo coinvolto nell'evento, agevolando il ristabilirsi delle sue normali condizioni psicologiche pre-evento.

Il Peer (Pari) è un Controllore del Traffico Aereo, eletto dai propri colleghi di sede (Peer to Peer), il cui compito è quello di fornire l'assistenza del CISM al personale coinvolto in un evento critico operativo mediante l'applicazione di uno specifico protocollo strutturato.

Il Peer acquisisce e mantiene le competenze in ambito CISM attraverso uno specifico percorso formativo e svolge tale attività volontaria di supporto offrendo la sua disponibilità operativa ad intervenire 24 ore su 24.

La predetta attività è organizzata secondo le disposizioni della Direzione Servizi Navigazione Aerea - Settore Human Factor ed, in accordo alla vigente normativa di attivazione del CISM, pubblicata nelle Istruzioni Permanenti Interne locali.

Il settore Human Factor provvederà ad individuare le modalità di elezione dei Peers.

Gli obblighi del Peer prevedono, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, il mantenimento della confidenzialità e della riservatezza (non sono ammesse registrazioni audio, né verbalizzazioni scritte, etc.).

Al Peer è riconosciuta, nell'ambito di tale attività, l'indipendenza dalla linea gerarchica funzionale e professionale.

Per lo svolgimento dell'attività, il Peer locale fa riferimento alla struttura operativa del CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire è presente in servizio, l'orario impiegato per svolgere tale intervento è considerato secondo il regime orario posseduto.

Laddove l'intervento CISM si protragga oltre l'orario di lavoro previsto, le ore effettuate in eccedenza sono computate nel monte ore mensile.

Al termine dell'intervento, il Peer, comunica al proprio Responsabile l'orario di conclusione dell'intervento CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire non è in servizio e l'intervento CISM da svolgere viene effettuato dal Peer presso la propria sede di appartenenza, il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto.

È obbligo del Peer provvedere alla timbratura in ingresso ed in uscita dalla sede aziendale.

Se il Peer è chiamato ad intervenire in una sede diversa da quella propria di appartenenza il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto in servizio fuori sede con diritto al trattamento previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Resta l'obbligo per il Peer di comunicare al proprio Responsabile l'orario del termine dell'intervento CISM.

La formazione CISM dedicata ai Peers e la loro partecipazione a iniziative attinenti tale ambito viene considerata nella misura massima di 48 ore annue.

CAPO IV – ELEMENTI RETRIBUTIVI

ART. 9

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1 Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 "Struttura della retribuzione", comma 1, della parte specifica del presente contratto, compongono la retribuzione lorda fissa mensile anche le sotto elencate voci retributive:

- scatto anomalo;
- superminimo professionale.

2 Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 "Struttura della retribuzione", comma 2, della parte specifica del presente contratto, compongono la retribuzione lorda mensile variabile anche le sotto elencate voci retributive:

- indennità di funzione;
- indennità di turno;
- indennità di controllo;
- flessibilità di impiego,
- elemento aggiuntivo della retribuzione.

3 Ai fini di quanto previsto dal presente contratto, la retribuzione oraria è rispettivamente pari ad 1/150 della retribuzione fissa mensile per il personale impiegato in linea operativa turnista con regime orario H35 (LO) e ad 1/156 della retribuzione lorda fissa mensile per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST).

La retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione lorda fissa mensile.

ART. 10

MINIMO CONTRATTUALE

1 Minimi classi stipendiali in vigore dall'1 ottobre 2014

classe stipendiale	nuovi minimi
1 ^a	680,00 euro lordi
2 ^a	850,00 euro lordi
3 ^a	1.020,00 euro lordi
4 ^a	1.224,00 euro lordi
5 ^a	1.428,00 euro lordi
6 ^a	1.632,00 euro lordi
7 ^a	1.837,00 euro lordi
8 ^a	2.041,00 euro lordi
quadro	3.396,00 euro lordi

ART. 11

SCATTO ANOMALO

1 A tutto il personale dipendente, al compimento del primo biennio di anzianità, compete, a titolo di scatto anomalo, un importo pari a 103,29 euro lordi mensili.

ART. 12

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

4 Al personale sotto indicato spettano i seguenti importi lordi mensili, variabili in relazione alle seguenti categorie:

CTA	100,00 €;
EAV	60,00 €;
AMM	40,00 €.

I suddetti importi sono decurtati in misura di 1/26 dell'importo mensile per ogni giornata di assenza non retribuita.

ART. 13

SUPERMINIMO PROFESSIONALE

1 Al solo personale controllore del traffico aereo è attribuito un superminimo professionale di 250 euro lorde mensili.

ART.14

INDENNITA' DI CONTROLLO

1 L'indennità di controllo viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali controllori del traffico aereo ed esperti di assistenza al volo che, in possesso della necessaria abilitazione, svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicendata, articolata su sette giorni settimanali.

2 Al personale operativo, controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo, non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) sono attribuiti, a titolo d'indennità di controllo, i seguenti importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, riportati nella seguente tabella C:

Tabella C

CTA	445,00€;
EAV	200,00€.

3 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di controllo di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;

- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

4 Al personale operativo controllore del traffico aereo non quadro che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta, comunque compatibile con la sede di appartenenza.

ART. 15

FLESSIBILITA' D'IMPIEGO

1 Negli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

2 A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuto un compenso giornaliero pari a 18,00 euro lordi. Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.

3 Al dipendente in caso di prestazione resa compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 18 della presente sezione specifica, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A - festivo diurno - dell'articolo 18 della presente sezione specifica, di due ore per il tempo di andata e ritorno. Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

ART. 16

INDENNITÀ DI FUNZIONE

1 Al personale quadro in regime orario H35 (LO), al personale quadro in regime orario H36 (ST), al personale operativo non quadro in regime orario H35 (LO) nominato, referente in turno di centri aeroportuali di tipologia E(ex UAAV), vengono attribuiti i sotto elencati importi lordi per dodici mensilità a titolo di specifica indennità di funzione:

• Quadro H35 (LO)	400,00 €;
• Quadro H36 (ST)	200,00 €;
• Referente in turno centri aeroportuali tipologie E	150,00 €;

Al personale controllore del traffico aereo - Responsabile impiego e addestramento dei centri aeroportuali di tipologia E, laddove previsti, viene attribuito a titolo di rispettiva indennità di funzione – per dodici mensilità – l'importo lordo mensile di 250,00 euro.

2 Trascorsi dodici mesi senza demerito dalla nomina a quadro, viene attribuita l'*indennità di funzione Quadro*.

Al personale nominato quadro, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di funzione Quadro, vengono computati utili tutti gli eventuali periodi prestatati nella posizione lavorativa di conferimento dell'incarico.

3 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

ART. 17

INDENNITA' DI TURNO

1 Al personale non quadro impiegato in turnazione periodica e/o avvicendata, su sette giorni settimanali, sono attribuiti, in funzione delle turnazioni applicate, i seguenti importi lordi mensili per dodici mensilità:

impianti con articolazione oraria	H24/H18	HX/XJ
dalla classe 7 alla classe 8	356,63€	170,43€;
dalla classe 5 alla classe 6	304,71€	149,77€;
sino alla classe 4	211,75€	108,46€.

2 Al personale impiegato in turnazione su meno di sette giorni settimanali compete il trattamento HX, ad eccezione del personale della categoria professionale controllore del traffico aereo cui compete comunque il trattamento H24.

3 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc.).

Art .18

LAVORO STRAORDINARIO

1 Per tutto il personale dipendente non quadro, fatto salvo quanto previsto per il personale di cui al punto successivo, il compenso per lavoro straordinario è pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale, variabile in funzione del giorno e della fascia oraria in cui la prestazione straordinaria è effettivamente resa, riportata alla tabella A di seguito indicata:

Tabella A

La maggiorazione oraria è pari al:

- 10% in giorno lavorativo feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 15% in giorno lavorativo feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 30% in giorno libero feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 35% in giorno libero feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 40% in giorno festivo o di riposo domenicale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 45% in giorno festivo o di riposo domenicale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

5 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (controllore del traffico aereo ed esperto assistenza al volo,) il compenso orario per lavoro straordinario per ciascuna ora effettivamente resa è remunerato con le maggiorazioni riportate alla tabella B di seguito indicate:

Tabella B

La maggiorazione oraria è pari al:

- 15% in giorno lavorativo feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 20% in giorno lavorativo feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 35% in giorno libero feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 40% in giorno libero feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 45% in giorno festivo o di riposo domenicale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 55% in giorno festivo o di riposo domenicale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

ART. 19

LAVORO DOMENICALE E NOTTURNO

1 Le ore di lavoro operative effettuate dal personale operativo impiegato in linea operativa nelle giornate di domenica di calendario, dalle ore 00,00 alle ore 24,00, nel periodo giugno – settembre di ciascun anno, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 33% della retribuzione oraria ordinaria.

2 Le ore di lavoro ordinario effettuate dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), nella fascia oraria dalle 20,00 alle 08,00, non riconducibili a lavoro straordinario, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 45% della retribuzione oraria ordinaria.

ART. 20

TRATTAMENTO FESTIVITA'

1 In occasione di un giorno festivo, in assenza di prestazione lavorativa, competono i seguenti trattamenti economici:

- in caso di giorno festivo non coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), la retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica, oltre le indennità spettanti (controllo, turno e funzione);
- in caso di giorno festivo coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale, per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), oltre alla retribuzione lorda fissa ed alle indennità spettanti (controllo,turno e funzione) di cui al punto precedente, un'ulteriore quota pari alla retribuzione giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa resa in un giorno festivo, fermo restando il trattamento economico stabilito per entrambe le fattispecie sopra previste, compete una maggiorazione pari alla retribuzione oraria maggiorata del 40% per ogni ora di prestazione effettivamente resa.

2 In sostituzione delle festività civili e religiose soppresse dalla Legge n. 54/1977 e successive modificazioni, spettano annualmente tre giornate di permesso retribuito per recupero festività soppresse (RFS) per le sedi ubicate nel Territorio di Roma Capitale oltre alla festività del Santo Patrono (SS. Pietro e Paolo del 29 giugno) e quattro giornate di permesso retribuito per le restanti sedi.

Tali giornate sono ridotte di 1/12 per ogni mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di minore servizio o per le assenze sommate annualmente che non sono utili a tale fine.

Nelle suddette giornate compete la retribuzione lorda fissa, di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica, il premio di risultato e, per il personale operativo, le indennità, qualora spettanti, di turno, di controllo, di funzione, tecnico/informatica e di volo.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) gli RFS sono fruiti a giornate e possono, su richiesta del dipendente, essere fruiti in ore.

In tal caso ogni giornata di RFS equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 ore e 12 minuti viene computata una giornata di RFS.

I permessi per recupero delle festività sopresse vanno fruiti nell'anno di competenza e possono essere rinviati per motivi di servizio sino al 30 giugno dell'anno successivo.

Qualora non possano essere fruiti per motivi di servizio entro tale data al personale spetta un compenso pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica.

ART. 21

VALORE ECONOMICO BUONO PASTO

1 Con riferimento all'articolo 29 parte specifica del presente contratto, il valore buono pasto è pari a 8,50 euro.

ART. 22

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1 Con le competenze del mese di giugno, la Società corrisponde a tutto il personale in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica, con esclusione della voce retributiva "indennità integrativa speciale".

2 In caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il dipendente ha diritto ai relativi dodicesimi in relazione ai mesi o frazioni superiori ai quindici giorni di servizio effettivamente prestato.

3 Qualora nel corso dell'anno vi siano stati periodi di servizio durante i quali le suddette voci retributive sono state corrisposte in misura ridotta per più di quindici giorni, i dodicesimi corrispondenti a tali periodi sono ridotti della stessa misura.

4 Sono utili alla maturazione della quattordicesima mensilità, oltre ai periodi di effettivo servizio, anche le assenze per le quali è prevista la salvaguardia della retribuzione ai sensi delle norme di legge e del presente contratto.

ART. 23

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1 Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 297/1982, la retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dalle somme – qualora spettanti - erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale;
- scatto anomalo;
- elemento aggiuntivo della retribuzione;
- superminimo professionale;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- indennità di turno;
- indennità di controllo;
- indennità di funzione;
- maggiorazioni per lavoro domenicale;
- maggiorazione per lavoro festivo;
- trattamento per festività coincidenti;
- reperibilità;
- premio di risultato.

ART. 24

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1 Il dipendente è considerato in trasferta quando, per motivi di servizio, è inviato dalla Società a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro - sino ad un massimo di 120 giorni continuativi - in una località distante da quest'ultima almeno 50 Km.

Nel caso in cui la distanza tra le località interessate sia inferiore ad 80 Km la trasferta, salvo casi eccezionali preventivamente autorizzati, è considerata comunque trasferta giornaliera.

Per le trasferte nazionali si fa riferimento alle distanze ufficiali tra i comuni interessati come risultanti dall'applicativo delle trasferte in uso.

2 La disciplina concernente le prenotazioni e l'utilizzo di vettori, hotel e servizi di autonoleggio necessari per lo svolgimento della trasferta è regolata da apposita circolare aziendale.

3 Il dipendente in regime di trasferta ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 28,00 euro lordi;
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 14,00 euro lordi.

4 Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimale complessivo pari a 56,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a 28,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

5 Il dipendente può richiedere per le trasferte di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a 50,00 euro lordi per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

6 Al personale inviato in missione in una località distante meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio, ovvero coincidente con gli stessi, non compete il rimborso delle spese di alloggio.

Il dipendente in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio e dell'indennità di trasferta di cui ai punti 3 e 4 del presente articolo, può optare, oltre al rimborso delle spese di viaggio di inizio e fine trasferta, per uno dei seguenti trattamenti:

- a) hotel con trattamento di mezza pensione con rimborso a piè di lista del rimanente pasto entro il limite di 28,00 euro lordi e attribuzione di un'indennità di trasferta forfettaria pari a 500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a 700,00 euro per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni;
- b) indennità di trasferta forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a 2.000,00 euro per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per periodi superiori ai trenta giorni.

Al personale in servizio, partecipante a corsi non inferiori a trenta giorni ed indipendentemente dalla loro durata, viene riconosciuta l'indennità di trasferta forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi mensili nonché il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno per ciascuna tranche del corso di formazione.

Al riguardo si precisa che:

- la partecipazione ai corsi avviene in regime orario H36 (ST) senza erogazione né dell'indennità di controllo, né della indennità di turno. La partecipazione ai corsi OJT1 per il personale CTA avviene in regime orario H35. La partecipazione a corsi di durata inferiore ai 30 giorni per le restanti categorie operative avviene in regime orario H35;

- viene mantenuto il premio di risultato della sede di provenienza e, ove spettante, l'indennità di mantenimento turno.

Tali trattamenti non trovano applicazione nei confronti di quei dipendenti in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi allorché la sede della trasferta sia distante meno di 50 km dalla sede di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Esclusivamente per il personale partecipante ai corsi presso la sede dell'Academy di Forlì, residente o domiciliato a meno di 50 km dalla stessa, viene riconosciuto il rimborso forfettario giornaliero di cui al successivo punto 14 del presente articolo.

7 Il limite temporale di 30 giorni consecutivi minimi per accedere a quanto previsto dal precedente punto 6 lettera b), non viene interrotto in caso di richiamo effettuato dalla Società presso la propria sede abituale di lavoro per espletare le attività previste per il mantenimento delle competenze da effettuarsi per il tempo strettamente necessario.

Le giornate necessarie per il mantenimento delle competenze vengono decurtate pro-quota dal trattamento di trasferta precedentemente previsto.

8 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

c) trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore	36,00 euro lordi;
d) trasferta di durata inferiore ad 8 ore	18,00 euro lordi.

9 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimo complessivo pari a 100,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a 50,00 euro lordi per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

10 Il dipendente può richiedere per le trasferte all'estero di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a 80,00 euro per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

11 In caso di trasferta all'estero di lunga durata (pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi), la Direzione Risorse Umane concorderà individualmente il trattamento spettante.

Saranno altresì definiti separatamente i trattamenti spettanti per le trasferte addestrative all'estero.

12 Nel computo delle ore di trasferta ai fini dell'attribuzione dell'indennità prevista, vanno considerate anche le ore impiegate per il raggiungimento del vettore utilizzato per la trasferta.

Si stabilisce convenzionalmente che:

- d) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo aereo, le ore riconosciute in relazione all'orario programmato dal vettore sono complessivamente pari a 3,5 ore (di cui 2 ore prima dell'orario di partenza del volo di andata, 1,5 ore dopo l'orario di arrivo effettivo del volo di rientro, nel caso di tratte internazionali le ore convenzionali prima dell'orario di partenza del volo sono elevate a 3 ore);
- e) in caso di trasferta con l'utilizzo del treno o della nave, le ore riconosciute sono complessivamente pari a 3 ore (di cui 2 ore per l'andata, ed 1 ora per il ritorno);
- f) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo di trasporto proprio, viene preso a riferimento l'effettivo orario di partenza e di arrivo.

13 Il dipendente che percepisce il trattamento di trasferta non ha diritto al buono pasto.

14 Qualora non ricorrano i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato dalla Società a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro per almeno 6 ore continuative di servizio, ovvero 4 ore continuative in caso di visita medica per idoneità psico-fisica alle mansioni, in sedi non aziendali, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società, ha diritto ad un rimborso forfettario commisurato alla distanza chilometrica intercorrente fra la sede di lavoro e la località interessata secondo le seguente progressione:

5,00	euro lordi	da 3	a	5	Km;
10,00	euro lordi	da 6	a	20	Km;
20,00	euro lordi	da 21	a	30	Km;
30,00	euro lordi	da 31	a	40	Km;
40,00	euro lordi	da 41	a	50	Km.

ART. 25

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1 Il personale trasferito in via definitiva, nel caso in cui la distanza delle sedi interessate sia superiore a 50 km e le stesse non siano riconducibili a sedi interessate da provvedimenti di variazione di assegnazione, ha diritto ai trattamenti di seguito indicati.

2 Per trasferimenti disposti per motivi di servizio, al dipendente compete:

- un'indennità di trasferimento pari a quattro mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica del presente contratto;
 - se il dipendente ha trasferito nella nuova sede anche la famiglia entro due anni, l'indennità è maggiorata del 30%;
 - se la distanza tra le due sedi interessate dal trasferimento è superiore ai 700 Km e/o lo stesso interessa le sedi di Lampedusa e Pantelleria, l'indennità è maggiorata del 20%;

le due maggiorazioni sono cumulabili;

- il rimborso delle spese documentate di viaggio, per il solo dipendente e per il solo viaggio di andata, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco - nelle misure di 2.500,00 euro lordi per distanze sino a 200 km, di 3.000,00 euro lordi sino a 450 km, di 3.500,00 euro lordi oltre 450 km - nonché ulteriori 300,00 euro lordi per ogni componente del nucleo familiare (elevato a 550,00 euro lordi per traslochi da e per le isole).

3 Per trasferimenti disposti su ricerca aziendale, al dipendente compete:

- un'indennità di trasferimento pari ad una mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 9 della presente sezione specifica;
- il rimborso delle spese documentate di viaggio con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco con gli stessi criteri e limiti di cui al punto precedente.

4 Per trasferimenti a domanda, al dipendente compete il rimborso delle spese documentate di trasloco secondo criteri e limiti stabiliti dalla Società.

5 Per trasferimenti temporanei disposti per motivi di servizio, al dipendente è attribuita un'indennità di trasferimento pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Tale trattamento non trova applicazione nei confronti di quei dipendenti temporaneamente trasferiti allorché la sede del trasferimento disti meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Al dipendente, temporaneamente trasferito compete, inoltre, il rimborso delle spese documentate per il viaggio di andata e ritorno, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta.

SEZIONE SPECIFICA

Servizi complementari

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 1

INQUADRAMENTO

Tutti i dipendenti sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 categorie professionali, alle quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato sulla base di declaratorie generali e profili professionali.

Premessa

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2095 del codice civile il nuovo modello di classificazione del personale dipendente, ad eccezione della figura del personale quadro, è articolato in diverse Aree Professionali, comprendenti ciascuna uno o più profili come di seguito precisato.

Alle aree professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, nelle apposite declaratorie.

Le aree professionali sono: area staff e servizi centrali; area progettazione e sviluppo ed area tecnico operativa.

All'interno dell'area staff e servizi centrali appartengono i profili professionali di: *guardia giurata, addetto, specialista, responsabile/referente, specialista acquisti, addetto alla logistica, specialista di logistica, tecnico di laboratorio, specialista di laboratorio, addetto magazzino, specialista magazzino, specialista commerciale, addetto attività generali.*

All'area progettazione e sviluppo appartengono i profili professionali di: *allievo programmatore, programmatore, allievo sistemista junior, sistemista junior, analista junior, specialista informatico.*

All'area tecnico-operativa appartengono i profili professionali di: *conduttore/manutentore, conduttore specialista, specialista, responsabile/referente di attività-sistemi-centro/i operativo/i, sistemista software, sistemista hardware.*

Le declaratorie descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse e rappresentano l'espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze, responsabilità ed autonomia operativa.

La classificazione del personale persegue finalità di progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, di opportunità di crescita professionale, di funzionalità degli uffici, di accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e di gestione delle risorse attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- coerenza tra esigenze organizzative e sistema di classificazione;
- valorizzazione delle risorse con il riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione, l'addestramento e l'attività svolta;
- flessibilità d'impiego e gestionale.

Il nuovo ordinamento è orientato al superamento della frammentazione dei precedenti, alla semplificazione dei profili, all'accentuazione del contenuto professionale, alla fungibilità del personale rispetto ad attività di contenuto omogeneo.

All'interno di ciascuna categoria e area tutte le mansioni sono esigibili in quanto professionalmente equivalenti, fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni e previa, quando occorra, apposita formazione.

Qualora si renda necessario individuare nuovi profili professionali non esemplificati nel presente capo si ricorrerà in via analogica ai contenuti delle declaratorie e profili di seguito esemplificati ovvero alla individuazione di nuove declaratorie e nuovi profili professionali, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

DECLARATORIE

L'inquadramento dei dipendenti nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali di seguito indicate.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1ª categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

GUARDIA GIURATA

Lavoratore che, in relazione alla qualifica posseduta, esegue compiti di vigilanza del patrimonio aziendale con una autonomia esecutiva limitata nell'ambito di dettagliate istruzioni.

Nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di conoscenze professionali di base svolge attività semplici polivalenti di tipo esecutivo e/o manuale anche con l'ausilio di strumenti, apparecchiature di facile uso.

ADDETTO ATTIVITA' GENERALI

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di conoscenze professionali di tipo elementare svolge attività semplici polivalenti di tipo esecutivo

e/o manuale anche con l'ausilio di strumenti, apparecchiature di facile uso ed autoveicoli.

Svolge pertanto funzioni che presentano un contenuto ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi con una responsabilità ed una autonomia operativa limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di dettagliate istruzioni.

3ª CATEGORIA Super

Appartengono - a decorrere dal 1° gennaio 2014 - a questa categoria:

- i lavoratori con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente che con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità:

- a) oltre la normale attività, mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, secondo piani e modalità definiti dall'azienda;**
- b) attività di team leader coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda.**

4ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

GUARDIA GIURATA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolari capacità, ed in possesso di diploma superiore o di una preparazione di base comunque acquisita, svolge con perizia tecnico-pratica attività esecutive di limitata complessità.

In base a precise istruzioni e con mansioni di limitata responsabilità è in grado di organizzare il proprio lavoro con un parziale livello di autonomia e di assicurare il grado di qualità richiesto avvalendosi anche di strumenti informatici.

ADDETTO ATTIVITA' GENERALI

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolari abilità e capacità, svolge con maggiore perizia tecnico-pratica attività esecutive di limitata complessità.

In base a precise istruzioni e quindi con mansioni di limitata responsabilità è in grado di organizzare il proprio lavoro con discreto livello di autonomia e di assicurare il grado di qualità prescritto avvalendosi anche di strumenti informatici.

ADDETTO

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una preparazione teorica di base comunque acquisita svolge, in diversi ambiti aziendali, attività esecutive di limitata complessità.

Di supporto in attività di natura amministrativa, contabile e/o tecnico-operativa richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, svolge attività ausiliarie al funzionamento degli uffici la cui corretta esecuzione richiede una preparazione acquisibile mediante esperienza e/o formazione professionale.

In base a precise istruzioni collabora, avvalendosi anche di strumenti informatici, all'espletamento di quanto relativo all'ordinaria attività del settore di appartenenza.

ADDETTO MAGAZZINO

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una preparazione teorica di base acquisita attraverso l'intero ciclo della scuola superiore o formazione equivalente svolge attività esecutive di limitata complessità.

In base a precise istruzioni soggette a controllo diretto, svolge attività di supporto connesse allo smistamento, all'immagazzinamento delle merci, alla movimentazione dei materiali e alle relative registrazioni amministrative con l'ausilio anche di mezzi informatici.

ADDETTO ALLA LOGISTICA

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una preparazione teorica di base acquisita attraverso l'intero ciclo della scuola superiore o formazione equivalente svolge attività esecutive di limitata complessità.

In base a precise istruzioni soggette a controllo diretto, svolge attività di supporto connesse ai processi logistici, avvalendosi anche di mezzi informatici.

TECNICO DI LABORATORIO

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una preparazione teorica di base comunque acquisita attraverso l'intero ciclo della scuola superiore o formazione equivalente svolge con perizia, nell'ambito del laboratorio strumenti, attività esecutive.

Sulla base di schemi prestabiliti e di precise istruzioni e quindi con mansioni di limitata responsabilità ed autonomia, esegue semplici interventi di precisione per la riparazione e/o revisione e/o taratura di apparati o strumenti e loro parti.

Grazie alla conoscenza operativa della strumentazione impiegata e all'applicazione di criteri atti a garantire la buona affidabilità degli apparati e/o strumenti, è in grado di assicurare il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

ALLIEVO PROGRAMMATORE

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una specifica preparazione di base acquisita attraverso l'intero ciclo della scuola superiore o formazione equivalente realizza e mette a punto semplici programmi applicativi.

In base a precise istruzioni soggette a controllo diretto e quindi con limitata autonomia e responsabilità svolge attività di sviluppo, testing e manutenzione di semplici programmi software, ne aggiorna la relativa documentazione.

ALLIEVO SISTEMISTA JUNIOR

Lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e avvalendosi di una preparazione teorica di base acquisita attraverso l'intero ciclo della scuola superiore o formazione equivalente svolge semplici attività tecniche mirate alla conoscenza e all'approfondimento di sistemi operativi avanzati (Unix, Linux ecc...).

Fornisce supporto e collaborazione in attività di natura tecnica svolgendo attività ausiliarie al funzionamento, alla gestione e manutenzione di sistemi semplici hardware/software assicurando, sulla base di precise e dettagliate istruzioni, il loro corretto funzionamento.

CONDUTTORE/MANUTENTORE

Lavoratore che, grazie alla conoscenza di base dei sistemi e del contesto operativo in cui opera svolge l'ordinaria attività di conduzione degli impianti attuando le azioni/interventi di primo livello atti ad assicurare la continuità operativa interfacciando, laddove necessario, il cliente operativo.

Effettua interventi di manutenzione programmata applicando con cognizione i criteri di manutenzione preventiva.

Ove necessario collabora a lavori di installazione e/o di modifica di impianti e/o apparati.

5ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l’apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all’alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

ADDETTO

Lavoratore che, avvalendosi di una esperienza maturata a seguito dell’esplicazione della mansione stessa e/o con l’apporto di particolare e personale competenza derivante da specifiche conoscenze svolge, in diversi ambiti aziendali, attività esecutive di natura amministrativa, contabile e/o tecnico-operativa caratterizzate da un significativo grado di complessità.

In base a disposizioni e direttive di carattere generale, svolge compiti di collaborazione, supporto, contabilizzazione, elaborazione di progetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative complesse correlate al livello di inquadramento posseduto.

ADDETTO AL MAGAZZINO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di una esperienza maturata a seguito dell’esplicazione della mansione stessa e/o con l’apporto di particolare e personale competenza derivante da specifiche conoscenze provvede, nel rispetto delle procedure aziendali e degli indici di qualità, alla stesura della documentazione relativa al carico e allo scarico delle merci, al reintegro delle scorte, alla classificazione e all’inventario del materiale in giacenza.

ADDETTO ALLA LOGISTICA

Lavoratore che è in grado di svolgere, con adeguata autonomia esecutiva, attività caratterizzate da elevate conoscenze pluri-specialistiche acquisibili mediante laurea specialistica e/o esperienza pluriennale nel campo della logistica.

In fase di inserimento nell’attività operativa, grazie all’adeguata preparazione, è in grado di perfezionare le competenze tecniche approfondendo la conoscenza dei data base e dei sistemi informativi aziendali.

Partecipa all'analisi, alla progettazione e realizzazione di procedure applicative di media complessità e/o collabora all'ottimizzazione ed evoluzione del sistema informativo aziendale.

TECNICO DI LABORATORIO

Lavoratore che, avvalendosi di una esperienza maturata a seguito dell'esplicazione della mansione stessa e/o con l'apporto di particolare e personale competenza derivante da specifiche conoscenze, esegue interventi di media complessità per la riparazione e/o revisione e/o taratura e/o precollaudo di apparati o strumenti caratterizzati da più elevata tecnologia.

PROGRAMMATORE

Lavoratore che è in grado di realizzare e di implementare, con adeguata autonomia esecutiva, programmi applicativi di media complessità che richiedono l'utilizzo di linguaggi evoluti di programmazione.

In fase di inserimento nell'attività operativa, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, grazie all'adeguata preparazione nelle tecniche di programmazione, è in grado di garantire la correttezza delle applicazioni mediante test tecnici standard ovvero secondo modalità individuate con il programmatore di superiore livello.

SISTEMISTA JUNIOR

Lavoratore che è in grado di svolgere, con adeguata autonomia esecutiva, attività caratterizzate da elevate conoscenze pluri-specialistiche acquisibili mediante laurea specialistica e/o esperienza equivalente nel campo dell'ingegneria di sistemi.

In fase di inserimento nell'attività specifica, grazie all'adeguata preparazione in tecnologie hardware e software, è in grado di perfezionare, attraverso la risoluzione delle problematiche del settore di impiego, la conoscenza generale delle materie (sistemi operativi, database, protocolli di comunicazione, architetture client/server, web e reti).

Partecipa all'analisi, alla progettazione, alla realizzazione e validazione di architetture hardware e software di base e reti di comunicazione per sistemi di media complessità.

Svolge attività ausiliarie al funzionamento, alla gestione e manutenzione di sistemi hardware e software assicurando, con l'apporto di particolare e personale competenza, il loro corretto funzionamento.

ANALISTA JUNIOR

Lavoratore che è in grado di svolgere, con adeguata autonomia esecutiva, attività caratterizzate da elevate conoscenze pluri-specialistiche acquisibili mediante laurea specialistica e/o esperienza pluriennale nel campo dell'ingegneria del software.

In fase di inserimento nell'attività operativa, grazie all'adeguata preparazione, è in grado di perfezionare le competenze tecniche approfondendo la conoscenza dei data base, dei linguaggi di programmazione, delle architetture software client-server e web, dei sistemi informativi operativi.

Partecipa all'analisi, alla progettazione e realizzazione di procedure applicative di media complessità e/o collabora all'ottimizzazione ed evoluzione del sistema informativo aziendale.

CONDUTTORE/MANUTENTORE

Lavoratore in grado di effettuare, interfacciando opportunamente il cliente operativo, con adeguata autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza derivanti dalla conoscenza delle caratteristiche specifiche delle apparecchiature e degli strumenti, l'attività di gestione, sotto il profilo tecnico, degli impianti e relativi sistemi nelle componenti hardware e software.

Fornisce nel contempo l'assistenza necessaria ad un utilizzo ottimale degli stessi ed attua quegli accorgimenti tecnici che permettono di superare momenti di criticità o di minimizzare gli impatti negativi dovuti a condizioni di malfunzionamento, di saturazione, di disallineamento, ecc.

Effettua interventi di manutenzione programmata.

Ove necessario collabora, ai pertinenti livelli di conoscenza e di capacità tecniche acquisite, a lavori di installazione e/o di modifica di impianti e/o apparati.

5ª CATEGORIA Super

Appartengono - a decorrere dal 1° marzo 2009 - a questa categoria:

- **i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini; i profili relativi sono quelli tassativamente di seguito indicati;**
- **i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori che operino in importanti reparti o lavorazioni di elevata specializzazione**
- **i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività**

tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

ADDETTO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità acquisita attraverso un adeguato periodo di attività, svolge con ampia autonomia esecutiva attività di natura amministrativa, contabile e/o tecnico-operativa caratterizzate da un consistente grado di difficoltà.

E' in grado di affrontare e risolvere problematiche legate all'attività cui è addetto, di organizzare il proprio lavoro e sostituire, all'occorrenza, il superiore diretto nell'espletamento di quanto relativo all'ordinaria attività dell'ufficio/reparto di appartenenza nonché di svolgere, all'interno dello stesso, funzioni di coordinamento.

ADDETTO AL MAGAZZINO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità acquisita attraverso un adeguato periodo di attività, provvede alla gestione amministrativa del materiale, verifica la corretta emissione dei documenti di legge, contribuisce all'ottimale andamento dello specifico lavoro del magazzino.

ADDETTO ALLA LOGISTICA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità comunque acquisita è in grado di provvedere - con ampia autonomia esecutiva - all'analisi di processi e stesura di procedure di significativa complessità.

TECNICO DI LABORATORIO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, con ampia autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità comunque acquisita, è in grado di eseguire interventi di significativa complessità per riparazioni, e/o revisioni e/o taratura di apparati o strumenti caratterizzati da funzioni tecnologiche richiedenti elevati standard di precisione.

Organizza il proprio lavoro, con la migliore scelta delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di monografie e schemi funzionali.

PROGRAMMATORE

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, con ampia autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità comunque acquisita è in grado,

nell'ambito delle direttive ricevute, di progettare, codificare e mettere a punto programmi applicativi o gestionali caratterizzati da un significativo grado di complessità.

Coordina - all'occorrenza - la realizzazione di semplici procedure e le attività assegnate ad altri programmatori, definisce le modalità dei test.

Cura, inoltre, l'assieme dei singoli programmi, il test funzionale e la documentazione dell'intera procedura nel rispetto degli standard e dei tempi prefissati.

SISTEMISTA JUNIOR

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, con ampia autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità comunque acquisita, partecipa – su indicazioni di massima del superiore diretto – alla progettazione, alla realizzazione e validazione di sistemi hardware e software di significativa complessità.

ANALISTA JUNIOR

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, avvalendosi di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità comunque acquisita, è in grado di provvedere – con ampia autonomia esecutiva - all'analisi, alla progettazione, allo sviluppo software di programmi e procedure di significativa complessità.

CONDUTTORE/MANUTENTORE

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, con l'apporto di particolare e personale competenza derivatagli dalla professionalità acquisita, svolge con ampia autonomia esecutiva attività di conduzione tecnica coordinando, eventualmente, anche l'attività di altri tecnici.

Possiede quindi dettagliate conoscenze e capacità tecniche sistemiche tali da consentirgli, anche attraverso eventuali riconfigurazioni software, la piena disponibilità operativa degli impianti, assicurando il rispetto dei dovuti standard di qualità ed affidabilità.

E' quindi capace di affrontare e risolvere problematiche tecniche svolgendo attività di analisi di malfunzionamento dei sistemi finalizzato alla correzione degli stessi.

Il grado di conoscenza di sistemi e strumenti, la professionalità maturata nel settore specifico, gli consentono di eseguire in autonomia e/o con il supporto di altro personale installazioni e/o modifiche di impianti.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

6ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

SPECIALISTA AREA STAFF E SERVIZI CENTRALI

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali del settore di impiego è capace di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – operazioni caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa, e nei limiti delle sole direttive generali impartite, supporta il management nella risoluzione di problematiche di natura tecnica, amministrativa e/o contabile, e contribuisce con il proprio know-how alla progettazione, pianificazione, espletamento e sviluppo di specifiche e/o innovative attività.

Si relaziona - ove necessario - con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza, provvede allo sviluppo di attività e/o programmi miranti al raggiungimento di significativi obiettivi aziendali, coordina, all'occorrenza, le attività di altre risorse.

RESPONSABILE / REFERENTE AREA STAFF E SERVIZI CENTRALI

Lavoratore che, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal management, organizza e coordina con autonomia attività e/o risorse.

E' in possesso di professionalità ed esperienza tali che gli consentono di affrontare e risolvere autonomamente e/o con le risorse a sua disposizione problematiche tecnico, contabili, amministrative e gestionali complesse.

È preposto al controllo e all'organizzazione del lavoro, fornisce supporto specialistico ai propri collaboratori nello svolgimento delle attività e, ove necessario, si relaziona con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza.

Rileva le esigenze formative del proprio team, cura il corretto impiego e lo sviluppo delle risorse umane assegnategli.

Assicura la corretta applicazione di tutte le normative applicabili in materia di contratto di lavoro, sicurezza industriale, sicurezza sul lavoro e qualità.

SPECIALISTA ACQUISTI

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali dell'area acquisti, è capace di svolgere autonomamente - grazie anche alla particolare preparazione professionale – operazioni caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite, cura la gestione delle richieste di acquisto e delle trattative relative a beni e servizi, effettua appropriate analisi di mercato, procede alla indizione di gara e alla stesura dei relativi contratti, in conformità a quanto previsto dalla normativa in vigore con particolare riferimento alla contrattualistica pubblica.

Ricerca ed individua nuove fonti di fornitura ed è in grado di interpretare capitolati tecnici, di analizzare e verificare – nel rispetto delle normative vigenti - i requisiti delle aziende fornitrici, indispensabili per l'ottimale svolgimento del processo di approvvigionamento.

Si relaziona con gli enti interni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza, provvede allo sviluppo di programmi miranti al raggiungimento di significativi obiettivi aziendali.

SPECIALISTA DI LOGISTICA

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali del settore di impiego è capace di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – operazioni caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite cura l'analisi, la progettazione, realizzazione di parti di progetto di significativa rilevanza per le implicazioni operative e per le tecnologie applicate, contribuisce con il proprio know-how all'espletamento e sviluppo di specifiche e/o innovative attività.

Controlla l'applicazione degli standard ed il rispetto delle pianificazioni tecniche e temporali, ne segnala eventuali scostamenti allo scopo di consentire i necessari interventi ed adeguamenti.

Si relaziona - ove necessario - con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza, provvede allo sviluppo di programmi miranti al raggiungimento di significativi obiettivi aziendali. Coordina, all'occorrenza, le attività di altre risorse.

SPECIALISTA DI LABORATORIO

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali del settore di impiego è capace di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – interventi caratterizzati da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite, supporta il superiore diretto nella risoluzione di specifiche problematiche e contribuisce con il proprio know-how alla progettazione, pianificazione ed espletamento di specifiche e/o innovative attività.

Si relaziona - ove necessario - con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza.

Affianca il superiore diretto, controlla l'applicazione degli standard ed il rispetto delle pianificazioni tecniche e temporali, segnala eventuali scostamenti, allo scopo di consentire i necessari interventi ed adeguamenti.

SPECIALISTA MAGAZZINO

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali relative alle attività del magazzino, è in grado di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – attività caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite, supporta il superiore diretto e contribuisce con il proprio know-how alla pianificazione ed organizzazione delle specifiche attività del magazzino.

Si relaziona - ove necessario - con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza, coordina, all'occorrenza, le attività di altre risorse.

SPECIALISTA COMMERCIALE

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali dell'area commerciale è capace di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – operazioni caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite, supporta il management nella risoluzione di problematiche di natura tecnica e/o amministrativa, effettua analisi di mercato e contribuisce con il proprio know-how alla progettazione, pianificazione e gestione dei processi aziendali in materia di mercato e di vendita.

Interagisce con enti interni e/o esterni e supporta le linee produttive nelle attività di relazione con i clienti di cui ne analizza i fabbisogni e ne verifica la soddisfazione, provvede allo sviluppo di piani di business miranti al raggiungimento di significativi obiettivi aziendali.

SPECIALISTA INFORMATICO

Lavoratore che, avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali del settore di impiego è capace di svolgere autonomamente - grazie alla particolare preparazione professionale – operazioni caratterizzate da elevata complessità.

Con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite cura l'analisi, la progettazione, realizzazione ed affidabilità di parti di progetto di significativa rilevanza per le implicazioni operative e per le tecnologie applicate, contribuisce con il proprio know-how all'espletamento e sviluppo di specifiche e/o innovative attività.

Controlla l'applicazione degli standard ed il rispetto delle pianificazioni tecniche e temporali, ne segnala eventuali scostamenti allo scopo di consentire i necessari interventi ed adeguamenti.

Si relaziona - ove necessario - con enti interni e/o esterni interessati alla soluzione delle problematiche di competenza, provvede allo sviluppo di programmi miranti al raggiungimento di significativi obiettivi aziendali.

Coordina, all'occorrenza, le attività di altre risorse, contribuendo, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale.

CONDUTTORE SPECIALISTA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla declaratoria precedente, grazie ad una significativa esperienza acquisita nello specifico settore di attività, possiede una visione integrata tecnico-operativa dello scenario ATC.

Svolge attività di conduzione su aree di lavoro di notevole complessità, sia intrinseca che relazionale, ed è responsabile del coordinamento attivo e continuo con lavoratori anche di altre aree di lavoro e con l'ambiente operativo.

Supporta la componente operativa gestendo l'analisi e mitigazione dei rischi, l'inter-operabilità con i centri limitrofi e le fasi di contingency.

Assicura la supervisione e la continuità funzionale degli impianti operativi attraverso la gestione dei sistemi di telecontrollo e telecomando delle sale regia.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

SPECIALISTA AREA TECNICO-OPERATIVA

Lavoratore che avendo maturato una approfondita conoscenza delle materie di specifica pertinenza e una globale visione delle problematiche generali del settore di impiego è capace - grazie alla particolare preparazione professionale - di svolgere autonomamente interventi ed operazioni caratterizzati da elevata complessità sui sistemi di pertinenza.

Effettua, quindi, - con ampia autonomia di iniziativa e nei limiti delle sole direttive generali impartite - azioni di manutenzione ed interventi correttivi, anche con l'impiego di applicativi software, di elevato grado di professionalità, garantendo la funzionalità dei sistemi e degli apparati di cui sopra.

È in grado di collaborare con altri enti aziendali e/o esterni, fornendo loro un valido supporto nel campo specialistico di competenza.

Coordina, se necessario, la propria attività con quella di altri uffici e/o settori aziendali nonché eventualmente le attività di altri tecnici.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

RESPONSABILE / REFERENTE DI ATTIVITÀ - SISTEMI - CENTRO OPERATIVI

Lavoratore che, nei limiti delle sole direttive generali impartite dalla linea organizza e coordina con autonomia l'attività specifica del personale del quale è responsabile.

È in possesso di professionalità ed esperienza tali che gli consentono di affrontare e risolvere autonomamente e/o con le risorse a sua disposizione problematiche tecniche e gestionali complesse.

Cura i rapporti con il committente per la corretta applicazione ed esecuzione dei contratti che impegnano l'azienda e per la risoluzione dei problemi tecnici e di conduzione delle attività di sito ed è in grado di mantenere rapporti positivi, caratterizzati da ampia professionalità, con gli interlocutori esterni.

Assicura la corretta applicazione di tutte le normative applicabili in materia di contratto di lavoro, sicurezza industriale, sicurezza sul lavoro, qualità e, più in generale, di tutto ciò che riguarda gli aspetti amministrativi e logistici.

In coordinamento con la sua linea cura il corretto impiego e lo sviluppo delle risorse umane assegnategli.

È in grado di effettuare, grazie alle sue competenze tecniche ed alle correlate capacità professionali, azioni di manutenzione ed interventi correttivi, anche con l'impiego di applicativi software, di elevato grado di professionalità, garantendo la funzionalità dei sistemi e degli apparati anche con metodologie innovative.

Elabora, in coordinamento con la linea, preventivi e relazioni tecniche per forniture e/o attività richieste da enti esterni.

E' responsabile della gestione di tutti i beni, attrezzature e/o tools e automezzi assegnategli.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

SISTEMISTA SOFTWARE

Lavoratore che, grazie alle conoscenze sistemistiche sia del software di base che di quello applicativo, delle configurazioni hardware nonché dei sistemi informatici, svolge autonomamente nell'ambito del proprio campo di attività interventi ed operazioni anche complesse su detti sistemi.

E' quindi in grado di provvedere alla amministrazione del software di base e applicativo dei sistemi attraverso:

- la manutenzione del software e le attività di integrazione dello stesso;
- l'individuazione dei malfunzionamenti software che si dovessero manifestare durante l'utilizzo operativo dei sistemi e la raccolta delle informazioni necessarie a procedere alla manutenzione correttiva;
- il recepimento delle richieste di manutenzione evolutiva dei sistemi con traduzione delle stesse in requisiti tecnici, installazione e configurazione delle nuove release software presso gli ambienti di prova valutando le loro funzionalità;
- l'installazione delle nuove release software negli ambienti operativi in seguito a esito positivo dei test funzionali;
- l'aggiornamento dell'archivio del software e del firmware installato al fine di ripristinare in tempi rapidi l'operatività dei sistemi interessati da degrado funzionale del software.

È in grado di valutare l'impatto sui sistemi di nuove release software, di fornire supporto allo sviluppo del software applicativo, coordinare le fasi relative all'installazione di nuovo hardware e/o software anche coinvolgendo e/o supervisionando altre figure interessate e/o ditte esterne, fornire supporto agli sviluppatori software per le analisi tecniche dei malfunzionamenti del software sia di base che applicativo.

Contribuisce alla valutazione di progetti e prodotti sotto il profilo tecnico e alla definizione delle configurazioni hardware e/o software e gli standard necessari per l'integrazione delle innovazioni con i sistemi esistenti, analizza le prestazioni dei

vari sistemi ai fini della loro ottimizzazione, provvedendo a indicare soluzioni delle problematiche poste dagli utenti operativi.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

SISTEMISTA HARDWARE

Lavoratore che, grazie ad una significativa esperienza nel settore, comunque acquisita, avendo maturato un'approfondita conoscenza delle materie e una globale visione dell'architettura dei sistemi impiegati è in grado di svolgere, con ampia autonomia di iniziativa e sotto la supervisione del responsabile, funzioni tecniche di supporto, assistenza e integrazione di elevata complessità.

Fornisce diretta collaborazione per l'analisi, la valutazione e la pianificazione dei tempi e delle modalità di realizzazione delle fasi operative, mantenendo, all'occorrenza, i contatti operativi con il committente per la definizione dettagliata e la specifica esecuzione delle attività di pertinenza, con particolare riguardo agli aspetti di safety, nei seguenti ambiti: hardware, sistemi operativi, LAN e servizi di rete.

E' in grado di: collaborare alla definizione delle infrastrutture e al dimensionamento dell'hardware da utilizzare; installare, configurare e testare i servizi richiesti; monitorare e valutare le performance e le funzionalità di sistema.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

7ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6a categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

SPECIALISTA AREA STAFF E SERVIZI CENTRALI

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria, possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

Mediante l'applicazione di una marcata professionalità è quindi in grado di assumere al dovuto livello di autonomia e in relazione alle finalità dei programmi e alla struttura aziendale, la responsabilità del raggiungimento di significativi obiettivi. Coordina, ove necessario, attività e/o risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità.

SPECIALISTA AREA TECNICO-OPERATIVA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria, possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali, tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

In relazione agli obiettivi ed in funzione delle conseguenti finalità operative, partecipa a programmi di lavoro di peculiare importanza contribuendo anche all'elaborazione e alla realizzazione di progetti e modifiche innovative su sistemi e/o apparati di pertinenza.

Mediante l'applicazione di una marcata professionalità è, quindi, in grado di assumere al dovuto livello di autonomia ed in relazione alle finalità dei programmi e alla struttura aziendale, la responsabilità del raggiungimento di obiettivi significativi. Coordina, se necessario, la propria attività con quella di altri uffici e/o settori aziendali nonché eventualmente le attività di altri tecnici.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

RESPONSABILE/REFERENTE AREA STAFF E SERVIZI CENTRALI

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria, risulta preposto - grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico ruolo professionale o posizione similare - ad un settore che presenti problematiche qualitative e quantitative di ancor più accentuata valenza tecnica, contabile, amministrativa e gestionale rispetto a quanto previsto nella precedente declaratoria.

SPECIALISTA ACQUISTI

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

Mediante l'applicazione di una marcata professionalità è quindi in grado di assumere al dovuto livello di autonomia e in relazione alle finalità dei programmi e alla struttura aziendale, la responsabilità del raggiungimento di significativi obiettivi. Coordina, ove necessario, attività e/o risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità.

SPECIALISTA DI LOGISTICA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

E' in grado di curare l'analisi e la progettazione di medio-grandi sistemi logistici di significativa rilevanza operativa e tecnologica, di valutarne la fattibilità, i tempi e le modalità di realizzazione, l'eventuale collaudo e messa in linea.

Collabora – ove richiesto – con altri enti aziendali per la realizzazione di studi proposte ed offerte.

Coordina, all'occorrenza, attività e/o risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità.

SPECIALISTA DI LABORATORIO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni previste per la declaratoria precedente, grazie ad una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato e positivo esercizio delle funzioni nel campo specifico, svolge attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione di fondamentali obiettivi aziendali.

Con la dovuta autonomia e responsabilità e sulla base delle sole direttive generali è in grado di sviluppare, proporre e realizzare nuove metodologie e procedure di lavoro nel campo dei sistemi di laboratorio con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche e allo sviluppo e miglioramento delle risorse tecniche.

Nell'ambito delle direttive ricevute, mantiene i necessari rapporti con il committente e con enti esterni.

Coordina all'occorrenza altri lavoratori e contribuisce all'addestramento di personale meno esperto.

SPECIALISTA

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

Con la dovuta autonomia e responsabilità e sulla base delle sole direttive generali è in grado di sviluppare, proporre e realizzare nuove metodologie e procedure di lavoro in merito alla registrazione delle merci e delle scorte, alla contabilizzazione gestionale e amministrativa dei materiali.

Nell'ambito delle direttive ricevute mantiene i necessari rapporti con il committente e con enti esterni.

Coordina, all'occorrenza, la propria attività e/o le risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità.

SPECIALISTA COMMERCIALE

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

Mediante l'applicazione di una marcata professionalità è quindi in grado di assumere al dovuto livello di autonomia e in relazione alle finalità dei programmi e alla struttura aziendale, la responsabilità del raggiungimento di significativi obiettivi. Coordina, ove necessario, attività e/o risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità.

SPECIALISTA INFORMATICO

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui alla precedente declaratoria possiede, grazie ad una significativa esperienza comunque acquisita nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali tali da consentirgli di svolgere funzioni di superiore rilievo sotto il profilo tanto dell'autonomia quanto delle capacità propositive e realizzative.

Sulla base delle sole direttive generali è quindi in grado di valutare la fattibilità di sistemi di significativa rilevanza operativa e tecnologica e di curarne la progettazione, i tempi e le modalità di realizzazione. Supervisiona l'eventuale collaudo e la conseguente messa in linea.

Collabora – ove richiesto – con altri enti aziendali per la realizzazione di studi proposte ed offerte.

Coordina, all'occorrenza, attività e/o risorse a lui assegnate ed individua soluzioni di eventuali criticità contribuendo, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale.

RESPONSABILE / REFERENTE DI ATTIVITÀ - SISTEMI - CENTRO OPERATIVI

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, avendo maturato una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato e positivo esercizio delle funzioni di referente o responsabile o di posizione professionale simile, risulta preposto ad un'area o centro operativo che presenti problematiche qualitative e quantitative di ancor più accentuata valenza tecnico/gestionale rispetto a quanto previsto nella declaratoria precedente.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

SISTEMISTA SOFTWARE

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni previste nella declaratoria precedente, possiede, grazie ad una significativa e prolungata esperienza maturata nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali in grado di consentirgli sulla base di sole direttive generali lo svolgimento di funzioni a livello superiore e di rilievo più elevato sotto il profilo dell'autonomia, della discrezionalità e delle capacità propositive e realizzative.

Sulla base delle sole direttive generali, realizza studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro implementazione ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative.

Coordina e gestisce le attività dei propri collaboratori impiegando, al meglio, le capacità delle proprie risorse, ottimizza le procedure di esecuzione dei lavori.

Supervisiona la fase attuativa di progetti di maggiori dimensioni quantitative e qualitative ed è comunque in grado di valutare la fattibilità, i risvolti organizzativi e le modalità di allestimento.

Effettua il collaudo e la messa in linea dei sistemi costituenti oggetto delle sue attività partecipando, altresì, allo sviluppo degli standard tecnici ed operativi.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

SISTEMISTA HARDWARE

Lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni previste nella declaratoria precedente, possiede, grazie ad una significativa esperienza maturata nello specifico settore di attività, più estese cognizioni specialistiche e professionali in grado di consentirgli lo svolgimento di funzioni a livello superiore e di rilievo più elevato sotto il profilo dell'autonomia, della discrezionalità e delle capacità propositive e realizzative.

Affiancando l'eventuale superiore diretto, collabora alle pertinenti attività di supporto e di assistenza ingegneristica nell'ambito di progetti di significativa rilevanza per le implicazioni operative e per le tecnologie applicate.

Supervisiona la fase attuativa di progetti di minori dimensioni quantitative e qualitative ed è comunque in grado di valutare la fattibilità, i risvolti organizzativi e le modalità di allestimento.

Effettua il collaudo e la messa in linea dei sistemi costituenti oggetto delle sue attività partecipando, altresì, allo sviluppo degli standard tecnici ed operativi.

Contribuisce, in relazione alle proprie competenze, al completamento formativo del personale in addestramento.

8ª CATEGORIA

Appartengono - a decorrere dal 1° gennaio 2014 - a questa categoria:

– i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di «quadro» di cui alla legge n. 190/1985.

QUADRI

In piena attuazione di quanto disposto dall'art.2 della Legge n.190/1985 ed in considerazione delle professionalità presenti, l'azienda attribuirà la qualifica di quadro a quei dipendenti che, nell'ambito della settima categoria, ricoprono posizioni di rilevante responsabilità gestionale o specialistica, che comportino elevate responsabilità ai fini dell'attuazione e sviluppo degli obiettivi aziendali, perseguendo un modello manageriale caratterizzato da capacità di integrazione, sintonia con le strategie ed i piani aziendali ed una fattiva partecipazione in linea con il modello etico aziendale.

In particolare saranno considerati quadri quei dipendenti i quali sono in possesso di notevole esperienza acquisita attraverso un prolungato esercizio delle loro funzioni e che, in relazione alla struttura ed all'organizzazione aziendale, risultino preposti ad unità di notevole importanza tecnica e/o gestionale, ovvero svolgono compiti di notevole ed accentuata specializzazione particolarmente rilevanti ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Salvo accordi di miglior favore e con riferimento al protocollo "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" concordata con l'accordo di rinnovo 20 gennaio 2008 appartengono alla categoria giuridica degli impiegati i lavoratori, che operano con specifica collaborazione di cui al secondo alinea della 2^a e 3^a categoria, al terzo alinea della 4^a e 5^a categoria, al Livello Superiore della 5^a categoria, alla 6^a e al primo alinea della 7^a categoria. A tali lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4^a categoria. Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5^a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui al secondo 2 alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3^a categoria.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

1 Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2 I dipendenti avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

– 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;

– 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione della 6^a e della 7^a categoria professionale.

3 L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro dipendente assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del dipendente sostituito nelle sue precedenti mansioni.

4 Al dipendente assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria superiore.

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

ART. 2

ORARIO DI LAVORO

1 La durata settimanale del lavoro ordinario è fissata in 38 ore per tutto il personale.

Alla determinazione del suddetto orario contribuiscono l'utilizzo, nelle misura di 96 ore annue, di quota parte dei permessi annui retribuiti di cui al successivo articolo 5.

2 La durata settimanale del lavoro ordinario può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti dai successivi articoli 3 e 4 del presente capo, fatti salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

ART. 3

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1 Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di sette giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

2 La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale o la rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, che si intenderà esaurito decorsi dieci giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

3 Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su sei giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo orario plurisettimanale e per il personale addetto alla manutenzione,

pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

4 I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

5 Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle otto ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

6 Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito.

La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno.

Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato.

Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma secondo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

7 Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le otto ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

8 Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

9 L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso e quello di inizio del lavoro.

Fermo restando che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30 minuti.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

ART. 4

ORARIO PLURISETTIMANALE

1 L'orario plurisettemanale, la cui media è di 38 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla direzione aziendale per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48.

2 Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

3 Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla direzione aziendale previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale o con la rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, che si intenderà esaurito decorsi dieci giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e di riduzione.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettemanale.

4 Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a cinque giorni e la realizzazione dell'orario plurisettemanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

5 La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

6 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

7 Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nel caso di orario plurisetimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

ART. 5

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

1 Sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione dell'anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 24 ore di permessi retribuiti per la Sede Centrale e Roma Ciampino, che fruiscono della festività del 29 giugno, ovvero 32 ore di permessi retribuiti per tutte le altre sedi, comprensive di 8 ore in sostituzione della festività del Santo Patrono.

2 Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

3 Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

4 Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

5 Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

6 La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

7 Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

8 I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

9 Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

ART.6

REPERIBILITA'

1 La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

2 Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

3 Le Società che intendono utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

4 Le Società che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

5 Il lavoratore potrà essere inserito dalla società in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

6 Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le società provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

7 Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

8 Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale o della rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita.

9 Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

10 Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale – e dovrà informare la società del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

11 Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la conseguente procedura disciplinare.

12 La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale

13 La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

14 Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le società riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Dal 1 gennaio 2014:

LIVELLO	b)		24 ore	c)		
	Compenso giornaliero 16 ore (giorno lavorato)	Compenso giornaliero 24 ore (giorno libero)(festive)		Compenso settimanale 6 giorni (con festivo)	6 giorni con festivo e giorno libero	6 giorni
1 – 2 – 3-3S	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4 – 5	5,72	8,999,6337,61	38,25	41,52		
Sup al 5°	6,58	10,8111,40	43,71	44,30	48,52	

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore – giorno lavorato) della precedente tabella.

15 Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte della società.

16 Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

17 Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. «da remoto», rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

18 Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

19 Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

20 In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

21 Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

22 L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

ART. 7

RIPOSO SETTIMANALE

1 Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, secondo i criteri e le modalità previste dalla legge.

2 I lavoratori che lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

3 Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

4 In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita – all'art. 17 del presente sezione specifica – per il lavoro festivo

ART. 8

FERIE

1 I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

2 I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

3 Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

4 Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

5 I giorni festivi di cui all'art 23 parte specifica Servizi ATM del presente contratto che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

6 Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione).

7 Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

8 L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

9 Al dipendente che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

10 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

11 Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

12 Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.
Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il dipendente non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico- organizzative.

13 L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

14 In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le società considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

CAPO III – ELEMENTI RETRIBUTIVI

ART. 9

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1 La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

2 La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese.

A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc..

ART.10

MINIMI TABELLARI

1 I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dal 1 luglio 1999 nei minimi tabellari sono conglobati gli importi dell'ex indennità di contingenza secondo i valori riportati nella seguente tabella:

Categorie	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza
1 ^a	511,26 euro lordi
2 ^a	514,03 euro lordi
3 ^a	516,07 euro lordi
4 ^a	517,83 euro lordi
5 ^a	521,08 euro lordi
5 ^a Superiore	523,45 euro lordi

6 ^a	526,99 euro lordi
7 ^a	530,91 euro lordi

A decorrere dal 1 gennaio 2013 nei minimi tabellari è conglobato l'importo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.

2 La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Minimi tabellari - Livelli retributivi mensili

Tabella A

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014
1 ^a	1.266,57 euro lordi
2 ^a	1.396,02 euro lordi
3 ^a	1.545,50 euro lordi
3 ^a Super	1.578,14 euro lordi
4 ^a	1.611,65 euro lordi
5 ^a	1.724,89 euro lordi
5 ^a Super	1.847,11 euro lordi
6 ^a	1.981,60 euro lordi
7 ^a	2.212,93 euro lordi
8 ^a Quadri	2.267,54 euro lordi

Tabella B

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1 gennaio 2015
1 ^a	1.297,81 euro lordi
2 ^a	1.432,58 euro lordi
3 ^a	1.588,63 euro lordi
3 ^a Super	1.622,96 euro lordi
4 ^a	1.657,28 euro lordi
5 ^a	1.774,89 euro lordi
5 ^a Super	1.902,42 euro lordi
6 ^a	2.040,98 euro lordi
7 ^a	2.278,56 euro lordi
8 ^a Quadri	2.333,17 euro lordi

ART. 11

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1 Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Categorie	Importi in euro lordi in vigore dal 1 gennaio 2001
-	-
- 1 ^a	18,49
- 2 ^a	21,59
- 3 ^a e 3 ^a Super	25,05
- 4 ^a	26,75
- 5 ^a	29,64
- 5 ^a Super	32,43
- 6 ^a	36,41
- 7 ^a e 8 ^a Quadri	40,96
-	-

La 3^a Super e la 8^a Quadri decorrono dal 1 gennaio 2014.

2 Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

3 Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

4 Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

5 Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

6 Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

7 A decorrere dal 1 febbraio 2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

ART. 12

INDENNITA' DI MENSA

1 Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia. Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo Interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. n. 1026/ 1960e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

ART. 13

INDENNITA' DI ALTA MONTAGNA E SOTTOSUOLO

1 Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni industriali e le organizzazioni sindacali provinciali di categoria competenti per territorio per i lavoratori che esplicano la propria attività in alta montagna (oltre 1.500 mt. di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

ART. 14

INDENNITA' SEDE DISAGIATA

1 Qualora nella località ove il dipendente svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

ART. 15

INDENNITA' MANEGGIO DENARO. CAUZIONE

1 Il dipendente, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 % del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

2 Le somme eventualmente richieste al dipendente a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del dipendente in questione.

ART.16

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1 Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

2 Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

3 Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle dodici ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6,00, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

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

per lavoro non a turni

per lavoro a turni

a) straordinario prime due ore	25%
25%	
straordinario ore successive	30%
30%	
b) notturno fino alle ore 22,00	20%
20%	
notturno oltre le ore 22,00	30%
20%	
c) festivo	50%
50%	
d) festivo con riposo compensativo	10%
10%	
e) straordinario festivo	55%
55%	
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%
35%	
g) straordinario notturno prime due ore	50%
40%	
straordinario notturno ore successive	50%
45%	
h) notturno festivo	60%
60%	
i) notturno festivo con riposo compensativo . . .	35%
35%	
l) straordinario notturno festivo	75%
65%	
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%
50%	

Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22,00 alle 06,00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%.

Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal comma 2 dell'art. 9 della presente sezione specifica.

5 Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la rappresentanza sindacale aziendale o con la rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

6 Fermi restando i limiti massimi previsti di ore annuali di lavoro straordinario di cui al secondo comma del presente articolo, la direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la rappresentanza sindacale aziendale o con la rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue.

Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente art. 4, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

La direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla rappresentanza sindacale aziendale o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Banca ore

7 E' istituita la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

– Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

– I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il «conto ore». Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da

computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

– Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 5 della presente sezione specifica.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

DICHIARAZIONI COMUNI

Le parti si danno reciprocamente atto che:

1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;

2) le ore accantonate nella banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

ART. 17

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1 All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla Legge n. 297/1982, dal D.Lgs., n. 252/2005e s.m.i..

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r..

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 43

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

1 Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

ART. 44

DECORRENZA E DURATA

1 Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo – Servizi ATM ha una durata triennale, con decorrenza 1 gennaio 2014 e scadenza 31 dicembre 2016.

Verbale di accordo

Allegato alle intese relative alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo – Sezione ASSOCONTROL

In data 23 maggio 2014 ASSOCONTROL e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T hanno convenuto, in relazione alla intesa del 2 agosto 2013 per la parte generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, di procedere alla necessaria revisione /integrazione del testo della stessa intesa entro i prossimi 20 gg.

Tale necessità è condivisa a fronte del mutato contesto normativo sopraggiunto a valle dell'intesa del 2 agosto 2013 con particolare riferimento al capo 1, in relazione alla sopraggiunta intesa del Testo Unico su Rappresentanza e Democrazia sindacale; al capo 3 in relazione alla evoluzione legislativa sul mercato del lavoro; al capo 5 sulle tutele sociali per la sopraggiunta condivisione riscontrata durante il negoziato in tutte le sezioni specifiche su una migliore definizione della fase applicativa della clausola sociale; inoltre le parti hanno ritenuto di condividere l'istituzione del capo 6 - orario di lavoro – nel quale si definisce l'orario massimo di lavoro dell'industria italiana del trasporto aereo, fissato in 38 ore e 30 minuti settimanali, fermo restando quanto previsto per le diverse categorie normate nelle singole parti specifiche delle rispettive associazioni di Assaeroporti, Assaereo, Assocontrol, Assohandlers, Assocatering e Fairo.

Le parti sono impegnate nella nuova redazione del testo di parte generale in tempi molto brevi al fine di avviare le procedure per la validazione dell'intesa per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo, a tale scopo il primo incontro si terrà entro il mese di giugno.

ASSOCONTROL

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-T

Protocollo d'intesa allegato al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo – Sezione ASSOCONTROL

La crisi strutturale del trasporto aereo ormai da tutti considerata la conseguenza di un settore caratterizzato dall'assenza di regole, da fenomeni di continuo dumping contrattuale e sociale, da diffusa illegalità e soprattutto da una mancata visione di sistema, hanno contribuito all'apertura del "tavolo del trasporto aereo" presso il Ministero dei Trasporti. Al tavolo istituzionale i temi emersi con chiarezza sono stati: la rinnovata esigenza di definizione di un sistema aeroportuale nazionale; l'asimmetria competitiva, gli ammortizzatori sociali, le regole della competizione tra imprese, le regole del mercato del lavoro a partire dall'assenza di un contratto di settore di riferimento.

Il confronto istituzionale ha portato, sul versante contrattuale, alla firma del protocollo per la stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria del trasporto aereo del 6 dicembre 2012 sottoscritto tra Governo, Associazioni di Impresa ed Organizzazioni Sindacali.

Il 2 agosto del 2013 è giunta la firma della "Parte generale" del contratto collettivo nazionale di lavoro di settore. La sottoscrizione di tale parte generale del contratto ha incardinato quella rete di regole e tutele coerenti invocata da anni in un sistema che vedrà l'inclusione di tutti gli addetti e di tutte le aziende del settore.

La sottoscrizione della parte specifica ha coerentemente portato a conclusione il percorso per la definizione contrattuale delle attività che

fanno capo all'assistenza al volo, con la inclusione condivisa di tutte le aziende che partecipano alla filiera: ENAV, TECHNOSKY e SICTA associate ad ASSOCONTROL.

La differente storia pregressa di queste aziende ha comportato la necessità di addivenire in questo primo passaggio alla costruzione di un abito normativo che collaziona le norme dei diversi contratti ed accordi di provenienza.

Con il presente protocollo ASSOCONTROL e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T concordano sulla necessità di un sistema di regole omogeneo che tenga conto della condivisa volontà di addivenire ad una compiuta armonizzazione contrattuale, coerente con le finalità del contratto di settore, delle figure professionali provenienti dalle diverse realtà aziendali del passato e si impegnano a proseguire il percorso di armonizzazione dando vita ad un apposito tavolo da avviare entro il prossimo 30 settembre.

ASSOCONTROL e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T hanno condiviso di incontrarsi entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo per avviare una analisi delle eventuali problematiche evidenziate dal sindacato in un ottica di prevenzione del conflitto e ricerca di soluzioni condivise. ASSOCONTROL, inoltre, impegna le aziende associate ad un fattivo confronto e periodica informazione sullo sviluppo delle attività e sulla tematica di eventuali internalizzazioni e/o fusioni societarie in capo ad Enav.

ASSOCONTROL

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-T

Protocollo d'intesa allegato al Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro del Settore del Trasporto Aereo – Sezione ASSOCONTROL
sulla riorganizzazione aziendale relativa alla nuova classificazione degli
aeroporti italiani

Gli esiti della profonda crisi pluriennale internazionale e i suoi impatti sull'industria del trasporto aereo nazionale, le nuove normative tariffarie, la contestuale cessazione della contribuzione statale, gli obiettivi di efficienza fissati dalla Unione Europea e la progressiva flessione del traffico aereo assistito, con particolare riferimento ai movimenti aeroportuali, hanno determinato nel loro insieme una consistente riduzione delle risorse economiche disponibili per la fornitura dei servizi da parte di ENAV.

Il dato di massima sofferenza finanziaria, infatti, si è evidenziato in modo particolare negli aeroporti c.d. "minori", dove il costo unitario del servizio è 10 volte superiore a quello degli aeroporti "maggiori" (€ 1.936/UdS vs. € 195, dati 2011).

Tali criticità hanno determinato l'esigenza di ottimizzazione della produttività e un piano di revisione profonda dei costi sostenuti per l'erogazione del servizio della navigazione aerea sugli aeroporti nazionali, ma anche, e soprattutto, attraverso una nuova e diversa definizione del quadro regolamentare, il cui adeguamento agli attuali scenari economici non è più rinviabile.

Avuto riguardo al complesso scenario di contesto per come sopra delineato, e nella prospettiva di contribuire a dare impulso alla ripresa del settore, ENAV ha operato, con risorse economiche proprie, una riduzione delle tariffe per le operazioni di

aeroporto del 25%, nel periodo dal 1 settembre al 31 dicembre 2013, consentendo un risparmio di circa 20 milioni di euro per tutte le compagnie aeree che atterrano e decollano dagli aeroporti italiani.

In coerenza con le predette iniziative, la Società ha inoltre sviluppato l'ipotesi di adottare, già a far tempo dal 2014, nuove logiche di differenziazione delle tariffe per aeroporto, in ragione appunto dei volumi di traffico sviluppati in ordine alle unità di servizio erogate.

A tal fine le aree tariffarie saranno tre in ragione del numero dei movimenti/anno e all'area tre saranno destinati gli aeroporti con movimenti inferiori a 70.000/anno. Allo stato in Italia tra quelli assistiti da ENAV sono 38 gli aeroporti ascrivibili a quest'area (40 a far data dal prossimo mese di giugno).

Date queste premesse, per rispondere alle necessità come sopra delineate, ENAV aveva dato avvio ad un progetto orientato alla costituzione di una apposita società, destinata alla fornitura dei servizi previsti, e dotata di un apposito contratto di lavoro con una organizzazione del lavoro ed una struttura retributiva e di impiego del personale ad hoc.

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T, partendo dall'esperienza maturata in casi simili in altre realtà del settore, hanno controproposto un percorso coerente con la politica degli ultimi anni teso a mantenere l'unicità aziendale e a costruire, con le istituzioni e le organizzazioni imprenditoriali del settore, un quadro organizzativo ed un sistema di regole omogeneo ed inclusivo di tutte le attività che contribuiscono alla creazione della catena del valore dell'industria del trasporto aereo.

In questo scenario, ENAV, SICTA e TECHNOSKY tutte associate ad ASSOCONTROL ed il Sindacato confederale dei Trasporti, hanno avviato il confronto per la inclusione del settore dell'assistenza al volo nel contratto di settore del trasporto aereo che riveste una importanza decisiva per l'intera industria e costituisce il contesto adeguato a dare risposte alle necessità peculiari del segmento dell'assistenza al volo.

Per ENAV appare urgente pervenire, nel più breve tempo possibile, alla definizione di un quadro di regole di gestione certe e oggettivamente misurabili per gli aeroporti che oggi, e in futuro, non dovessero offrire una piena sostenibilità finanziaria, presupposto indispensabile per continuare a garantire il perimetro delle attività e la continuità operativa della Società secondo gli standard di sicurezza e di qualità imposti dalla normativa nazionale e internazionale e, comunque perseguiti secondo i criteri di eccellenza autonomamente adottati dalla Società.

Le ragioni che spingono a considerare urgente un intervento di razionalizzazione proprio su questi aeroporti sono molteplici:

- il calo del traffico negli aeroporti a basso traffico;

- la crisi delle società di gestione aeroportuale (come ad esempio Forlì e Rimini);
- da luglio 2012 è cessata la sovvenzione statale per gli "aeroporti minori" con conseguente aumento dei costi per le Compagnie;
- il contratto di programma fissa per ENAV un obiettivo di efficientamento annuo del 2,5%;
- la regolamentazione SES spinge verso una riduzione dal 2015 del prezzo unitario del servizio aeroportuale;
- la Pianificazione Nazionale degli Aeroporti vincola gli "aeroporti di interesse locale" alla sostenibilità economica, ovvero la loro chiusura, considerato il limitato interesse per il traffico commerciale per la ridotta estensione dei bacini di utenza. Tale Piano prevede anche la verifica, entro il prossimo triennio, delle loro condizioni di sostenibilità economica che non prevedano trasferimenti di risorse pubbliche. Per evitarne la chiusura, la Pianificazione Nazionale degli Aeroporti indica esplicitamente che ENAC definisca:

~ modelli operativi semplificati al fine della maggiore economicità;
 ~ una razionalizzazione degli orari e dei livelli di servizio.

Per tali impianti, quindi, le Parti concordano, al fine di non compromettere la complessiva redditività della Società e di prevenire eventuali impatti sul piano occupazionale e sul perimetro delle attività, la necessità di riportare urgentemente il costo effettivo per UdS a condizioni di sostenibilità e intendono definire un nuovo e specifico quadro regolamentare fondato su:

- nuovi criteri di definizione degli organici diretti;
- nuove regole di impiego (orario di lavoro, pause, turnazioni), da individuare sulla base dei volumi, qualità, composizione e stagionalità dei flussi di traffico;
- nuovi criteri di abbattimento dei costi unitari del personale (classificazioni, indennità, ecc.).

Gli aeroporti a **basso traffico** (Albenga, Foggia, Grottaglie, Padova Naav, Rieti, Torino Aeritalia, Venezia Lido, Bolzano, Crotone, Cuneo, Forlì, Perugia, Roma Urbe, Salerno Pontecagnano, Ancona Falconara, Brescia Montichiari, Lampedusa, Pantelleria, Parma, Pescara, Reggio Calabria) vengono individuati secondo la definizione del limite dell'1,5% del traffico nazionale, **con l'esclusione** degli aeroporti minori che il Piano Nazionale classifica "Principali", cioè: Alghero, Firenze, Genova, Lamezia Terme, Olbia, Ronchi dei Legionari e **l'inclusione** degli altri 6 piccoli aeroporti di competenza ENAV presenti nel Contratto di Programma,

anche se non compresi nelle classificazioni del Piano Nazionale degli Aeroporti (Albenga, Padova, Rieti, Roma Urbe, Torino Aeritalia, Venezia Lido).

La riorganizzazione di cui sopra, articolata in un arco di tempo pluriennale (3/4 anni), darà origine ad un processo di selezione personale e nuove assunzioni in seno all'azienda ENAV con graduale e progressivo trasferimento del personale attualmente in forza negli impianti a basso traffico verso impianti strategici.

Tale modalità assumerà carattere strutturale di ingresso in azienda, agevolando la progressiva maturazione di esperienza e competenze nell'ottica di un sempre più elevato livello di qualità del servizio erogato.

Le parti condividono nell'ambito di questo processo di istituire un tavolo di confronto permanente per la comune gestione del piano di riallocazione delle risorse.

Le parti in relazione agli impianti anno per anno individuati dalla Società come disponibili condividono fin da oggi la necessità di individuare un criterio di mobilità geografica del personale interessato basato prioritariamente sul principio della volontarietà temperato dalle esigenze di resa dei servizi della società .

In tale ottica è intendimento delle parti dare vita ad una condivisa procedura generale per l'attuazione ed il monitoraggio dei suddetti processi, la cui prima riunione avverrà a partire dal prossimo mese di ottobre.

Roma 05 maggio 2014

ENAV S.p.A.

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-T

Verbale di accordo

In applicazione di quanto previsto dall'allegato 3 di cui alla parte specifica Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, ASSOCONTROL e le Federazioni Nazionali di FILT- CGIL, FIT - CISL, UILT e UGL – T hanno convenuto di disciplinare la tematica delle agibilità sindacali del gruppo dirigente nazionale del sindacato del trasporto aereo.

Per quanto sopra, a partire dal gennaio 2014 e fino a nuovo accordo le parti hanno convenuto per la sezione specifica Servizi ATM, diretti e complementari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto aereo quanto segue:

“la presente determinazione sostituisce ogni diverso accordo in materia e le agibilità sindacali nazionali così quantificate esauriscono ogni forma di riconoscimento di giornate di permesso sindacale retribuito ad eccezione di quanto definito nelle aziende del settore per le rappresentanze sindacali aziendali.

Le Federazioni Nazionali di categoria FILT-CGIL FIT-CISL UILT e UGL-T hanno a disposizione un monte ore annue per l'attività dei propri dirigenti secondo la tabella che segue:

OO.SS.NN	Numero ore annue
FILT-CGIL	5.500
FIT-CISL	9.000
UILT	5.300
UGL-T	3.900

Roma 13 maggio 2014

ASSOCONTROL

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-T

Verbale di accordo

Con riferimento all'intesa del 23 maggio 2014 per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo sezione Assocontrol che ha definito decorrenza e durata del contratto 1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2016, ENAV e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T condividono di trovare soluzione al tema posto dalle Organizzazioni Sindacali sulla copertura del biennio 2015- 2016 con riferimento alla precedente scadenza del contratto ENAV.

Con riferimento al premio di risultato ENAV riferito agli anni 2014 e 2015 le Parti condividono con la presente intesa di consolidare in cifra fissa una quota parte dello stesso premio pari a 3,0 milioni di euro per gli anni in questione.

Sempre con riferimento al premio di risultato ENAV riferito agli anni 2014 e 2015 le Parti condividono di riconoscere a tutto il personale in servizio a far data dal 1 gennaio 2015, indipendentemente dal risultato dello stesso, una quota aggiuntiva "una tantum" a titolo di premio del valore rispettivamente pari a 1.5 milioni di euro per ciascun anno 2015/2016, con modalità di distribuzione da definire tra le Parti con un apposito accordo entro il corrente anno.

Resta inteso che la negoziazione dell'ulteriore eventuale quota variabile del premio derivante dal meccanismo attualmente in vigore sarà negoziata anno per anno.

Roma, 23, maggio 2014

ENAV S.p.A.

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL- T

**CONTRATTO AZIENDALE
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DIPENDENTE DI ENAV S.p.A.
01.01.2015 - 31.12.2017**



Indice

Politica degli organici

Osservatorio

Comitato dei Saggi

Assemblea

Permessi sindacali

Festività

Assenze per motivi personali e familiari

Diritto allo studio

Tutela della maternità/paternità

Richiamo alle armi

Assistenza legale

Pari opportunità

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Previdenza integrativa

Istituti di patronato

Polizza sanitaria

Enti bilaterali

Premio di risultato

POLITICA DEGLI ORGANICI

La congiuntura economica che sta interessando l'intero sistema Paese, si sta ripercuotendo anche sulle politiche industriali di ENAV.

Per queste sfavorevoli circostanze la politica degli organici è da considerare determinante per il contenimento dei negativi impatti sociali ed economici che l'attuale fase di stagnazione dell'economia nazionale e internazionale potrà avere sul personale della Società.

Le Parti stipulanti, pertanto, concordano nel voler realizzare tutte le possibili azioni che abbiano un positivo impatto sulle persone e che consentano, allo stesso tempo, di mantenere e migliorare il livello di eccellenza qualitativa riconosciuto alla Società anche in ambito internazionale.

Strumento fondamentale per l'attuazione di quanto sopra è la metodologia di dimensionamento degli organici di ciascuna unità produttiva.

Tale metodologia sarà fondata, in modo particolare per le sedi operative, su criteri di efficienza economica e di effettività della prestazione basati sull'analisi FTE (Full Time Equivalent), tale da consentire una riparametrazione del numero di risorse a tempo pieno in funzione del diverso apporto relativo alle ore rese sia in funzione di un orario previsto che per qualunque altra motivazione.

Tale approccio consentirà di gestire con dotazioni organiche mirate l'andamento dei flussi di traffico e, nello stesso tempo, soddisfare le esigenze personali dei dipendenti in termini di resa della prestazione di lavoro all'interno dell'orario contrattualmente previsto, adeguando la dotazione degli organici modulata in funzione della tipologia del sito produttivo, dei carichi di lavoro e delle caratteristiche del personale disponibile.

A questo riguardo sarà valutata per ciascun sito produttivo e, in particolare per le aree di staff della Sede centrale, la necessità/opportunità, in caso di accertate carenze e/o eccedenze di personale, di procedere ad individuare - attraverso specifici processi di selezione interna - le risorse in grado, per le caratteristiche personali e professionali in loro possesso, di soddisfare i fabbisogni aziendali e, solo successivamente, in caso di accertata mancanza di risorse con i necessari requisiti richiesti, attivare il ricorso al mercato esterno.

Il condiviso impegno suesposto, oltre a garantire l'assorbimento produttivo e la valorizzazione professionale delle risorse interne ad ENAV assume carattere strategico per la piena realizzazione del progetto di riorganizzazione aziendale relativo alla classificazione degli aeroporti di cui al relativo protocollo d'intesa allegato al vigente contratto.

La Società, infine, rinnovando gli intendimenti già reciprocamente riconosciuti in occasione della definizione del contratto del 20 giugno 2008, effettuerà, nel triennio

2014/2016, una attenta comparazione ed armonizzazione dei modelli organizzativi utilizzati per l'impiego del personale operativo tra impianti ritenuti omogenei per tipologia e quantità di traffico, al fine di poter meglio individuare eventuali aree di criticità.

OSSERVATORIO

1 Appartengono al livello della concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo le linee generali della politica della Società concernenti:

- i piani di attività e gli investimenti;
- il piano di performance;
- il disegno della rete e dei servizi;
- le innovazioni tecnologiche, organizzative ed operative;
- i piani di formazione ed aggiornamento professionale;
- le politiche delle pari opportunità.

A tal fine, le Parti, in merito ai temi di comune interesse sopracitati, pur nel rispetto delle distinte prerogative ed allo scopo di favorire momenti di confronto finalizzato a porre le basi per una decisione maggiormente partecipata, concordano di istituire un organismo paritetico denominato "Osservatorio Nazionale".

2 L'Osservatorio è un organismo paritetico costituito, per parte aziendale, dal Direttore Generale, dai responsabili delle funzioni Risorse Umane, Relazioni Industriali, Gestione Risorse Umane e Servizi Navigazione Aerea e, per parte sindacale, da un componente indicato da ogni organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e scelta tra il personale in servizio.

La durata in carica dei componenti dell'Osservatorio è coincidente con la durata contrattuale.

3 L'Osservatorio costituisce la sede stabile per l'informazione, l'elaborazione ed il conseguimento di una posizione condivisa in particolare sulle seguenti materie:

- andamento delle imprese di servizi di assistenza al volo, anche comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo;
- linee di sviluppo tecnologico del settore connesse alle opportunità di mercato;
- analisi delle dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed agli adempimenti normativi europei;

- piani di attività ed investimenti;
- disegno della rete dei servizi;
- monitoraggio degli indicatori di produttività;
- analisi dell'ordinamento professionale;
- verifiche sulla mobilità geografica del personale;
- ruolo del personale in relazione ai futuri scenari nazionali ed internazionali;
- analisi in merito agli aspetti professionali conseguenti alle specifiche direttive europee;
- verifica dell'applicazione del D.Lgs., n. 163/2006;
- politiche delle pari opportunità ed azioni positive proposte dal "Comitato Pari Opportunità".

4 L'Osservatorio è un organismo concertativo e non negoziale, pertanto l'attività e le risultanze in esso prodotte non costituiscono in alcun modo forme di contrattazione sostitutive delle normali relazioni industriali.

Il funzionamento dell'Osservatorio è disciplinato dal seguente regolamento.

Regolamento sull'attività e sul funzionamento dell'Osservatorio Nazionale

Oggetto

Il presente regolamento disciplina le attività e le modalità di composizione e funzionamento dell'Osservatorio.

Le Parti, Società e sindacato, legittimate ad indicare i componenti dell'organismo paritetico, di cui al presente regolamento, sono quelle stipulanti l'accordo di rinnovo contrattuale.

Componenti dell'Osservatorio Nazionale di nomina sindacale

L'Osservatorio è costituito, per parte sindacale, da un componente per ogni organizzazione sindacale stipulante l'accordo di rinnovo contrattuale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

I componenti dell'Osservatorio di nomina sindacale restano in carica senza limiti di durata, ovvero fino a diversa indicazione dell'organizzazione sindacale nominante e, comunque, non oltre la messa in quiescenza degli stessi.

Le organizzazioni sindacali provvederanno, quando lo riterranno opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell'Osservatorio, le organizzazioni sindacali nominano anche un membro supplente che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

Le organizzazioni sindacali si riservano la facoltà di far partecipare alle riunioni in sostituzione del titolare/supplente - in qualità di esperti degli argomenti all'ordine del giorno - componenti all'uopo indicati e preventivamente comunicati al Presidente.

Strumenti dell'Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio, al fine di realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca sulle materie e sugli argomenti individuati di comune accordo tra le Parti e nell'ambito delle aree tematiche definite nel presente regolamento, potrà istituire commissioni allo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle Parti per ricercare possibili soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

A tale scopo l'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti scelti di comune accordo tra le Parti, utilizzando anche risorse professionali esterne alla Società.

Di ogni riunione dell'Osservatorio si redige formale processo verbale, che deve essere approvato all'apertura della riunione successiva a quella cui è riferita.

Compiti dell'Osservatorio Nazionale

E' compito dell'Osservatorio la verifica ed il confronto su:

- andamento delle imprese di servizi di assistenza al volo, anche comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo;
- linee di sviluppo tecnologico del settore connesse alle opportunità di mercato;
- analisi delle dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed agli adempimenti normativi europei;
- piani di attività ed investimenti;
- disegno della rete dei servizi;
- monitoraggio degli indicatori di produttività;
- analisi dell'ordinamento professionale anche in relazione ai passaggi tra categorie professionali;
- verifiche sulla mobilità geografica del personale;
- ruolo del personale, in relazione ai futuri scenari nazionali ed internazionali;
- analisi in merito agli aspetti professionali conseguenti alle specifiche direttive europee;
- verifica dell'applicazione del D.Lgs. 163/2006;
- politiche delle pari opportunità e azioni propositive del "Comitato Pari Opportunità".

Modifica del regolamento

Le regole procedurali dell'Osservatorio possono essere modificate con l'approvazione di almeno i due terzi dei componenti totali.

Costi

I costi relativi al funzionamento dell'Osservatorio e quelli derivanti dall'applicazione del presente regolamento sono a carico di ENAV S.p.A..

Componenti dell'Osservatorio Nazionale di nomina aziendale

L'Osservatorio è costituito, per la parte aziendale, dal Direttore Generale e dai responsabili delle Funzioni Risorse Umane, Relazioni Industriali, Gestione Risorse Umane e Servizi Navigazione Aerea.

I componenti dell'Osservatorio di parte aziendale non sono soggetti a limiti di durata, fatto salvo la messa in quiescenza degli stessi.

La Società provvederà, quando lo riterrà opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell'Osservatorio, la Società nomina un membro supplente per ogni funzione che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

La Società si riserva la facoltà di far partecipare alle riunioni, in qualità di esperti degli argomenti all'ordine del giorno, responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta in interessati.

Organi dell'Osservatorio Nazionale

Sono organi dell'Osservatorio il Presidente ed il Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente si avvalgono del Segretario dell'Osservatorio.

I predetti organi non sono suscettibili di sostituzione per tutta la durata del loro mandato, fatta eccezione per il caso di dimissioni volontarie.

Presidente dell'Osservatorio Nazionale e sue funzioni

Il Presidente è scelto di comune accordo tra i componenti dell'Osservatorio e dura in carica due anni, avvicendando la nomina tra i componenti aziendali e sindacali.

La carica è rinnovabile previo accordo tra le Parti, in tale caso potrebbe non verificarsi l'alternanza tra la Società e il sindacato.

Il Presidente dell'Osservatorio agisce in posizione di assoluta imparzialità.

Il Presidente esercita le prerogative ed assume le connesse responsabilità finalizzate al puntuale, ordinato ed efficace svolgimento dell'attività dell'Osservatorio.

Il Presidente:

- a) regola le sedute, disciplinando la durata e la sequenza degli interventi dei membri dell'Osservatorio;
- b) provvede direttamente, sentiti i componenti dell'Osservatorio, a far predisporre ogni utile documentazione;
- c) ove lo ritenga necessario, convoca le persone indicate dai componenti dell'Osservatorio per acquisire tutte le informazioni necessarie ed utili;

- d) su sollecitazione delle Parti istituisce le commissioni di cui al paragrafo “*strumenti dell’Osservatorio Nazionale*”;
- e) su indicazione delle Parti sceglie esperti e strutture professionali.

Vice Presidente dell’Osservatorio Nazionale e sue funzioni

Il Vice Presidente è designato tra i membri dell’Osservatorio.
Il Vice Presidente sostituisce il Presidente nelle funzioni previste al precedente punto in caso di assenza di quest’ultimo.
La durata in carica del Vice Presidente è di due anni.

Segretario dell’Osservatorio Nazionale e sue funzioni

Il Segretario dell’Osservatorio è designato dai membri dell’Osservatorio.
La durata in carica del segretario è di due anni.
Il Segretario presenzia alle riunioni dell’Osservatorio e redige i verbali di riunione.
In caso di assenza del Segretario le relative funzioni sono assunte da un membro dell’Osservatorio stesso indicato dal Presidente.

Segreteria dell’Osservatorio Nazionale

L’Osservatorio si avvale di una segreteria, costituita presso la sede centrale, che provvederà a soddisfare ogni esigenza organizzativa connessa al funzionamento dello stesso.

Convocazione dell’Osservatorio Nazionale

L’Osservatorio si riunisce, di norma, ogni quadrimestre.
Il Presidente, sentiti i componenti, provvede alla definizione dell’agenda dei lavori.
La segreteria provvede a formalizzare le convocazioni ai membri dell’Osservatorio.

Convocazione straordinaria dell’Osservatorio Nazionale

Su richiesta di una delle Parti, il Presidente provvede a convocare la riunione straordinaria dell’Osservatorio di norma entro cinque giorni lavorativi e, comunque, non oltre i dieci giorni successivi alla formale richiesta.

Validità delle riunioni dell’Osservatorio Nazionale

Le riunioni dell’Osservatorio sono validamente costituite se, trascorsi trenta minuti dall’orario di convocazione, sono presenti il Presidente o il Vice Presidente e almeno la maggioranza dei componenti sia di parte sindacale che di parte aziendale.
La delegazione aziendale, indipendentemente dalla presenza dei componenti nominati, è considerata tutta presente, anche con la partecipazione di un solo rappresentante delle funzioni preposte.

Qualora non sia possibile la costituzione dell'Osservatorio secondo quanto stabilito al precedente comma la riunione sarà riconvocata dal Presidente con la massima tempestività.

COMITATO DEI SAGGI

1 Il Comitato dei Saggi è un organismo bilaterale di conciliazione e rappresenta una ulteriore opportunità per la valorizzazione del modello partecipativo nelle relazioni industriali in ENAV.

Con l'attivazione del Comitato dei Saggi le Parti la Società e le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente accordo si obbligano a definire le proprie controversie.

2 In caso di mancato accordo anche nel secondo livello di conciliazione sarà possibile da parte delle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto che hanno dato origine alla vertenza attivare un ulteriore tentativo di conciliazione attraverso il ricorso al Comitato dei Saggi, che dovrà pronunciarsi entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza presentata.

3 In caso di risoluzione favorevole alla Società, in presenza di dichiarazione di stato di agitazione o apertura di vertenza le organizzazioni sindacali revocheranno senza ritardo le azioni in essere.

In tal caso il Comitato dei Saggi formulerà un apposito verbale, sottoscritto dalle Parti, che sarà inviato alla Commissione di Garanzia, ai fini di quanto previsto dall'articolo 13 lettera c), Legge n. 146/1990, così come modificato dalla Legge n. 83/2000.

4 In caso di risoluzione favorevole alle organizzazioni sindacali, la Società ottempererà a quanto disposto con la risoluzione del Comitato dei Saggi, entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della decisione.

5 Qualora la Società non si attenga prontamente e correttamente alla pronuncia del Comitato, su istanza delle organizzazioni sindacali aziendali, il Comitato dei Saggi dispone, a spese aziendali, la pubblicazione di un inserto sui due quotidiani a maggiore tiratura nazionale.

6 Qualora siano le organizzazioni sindacali a non attenersi prontamente e correttamente alla pronuncia del comitato, su istanza della Società, il Comitato dei Saggi può sanzionare ciascuna delle organizzazioni sindacali inadempienti con una riduzione delle ore di permessi sindacali spettanti pari all'1% dell'ammontare complessivo dei permessi usufruiti da tutte le organizzazioni sindacali nell'anno precedente.

7 E' facoltà delle Parti, qualora ne facciano richiesta congiunta e la controversia sia relativa esclusivamente alla interpretazione o all'applicazione di

norme contrattuali o di accordi contrattuali, di affidare al Comitato dei Saggi la decisione della controversia.

8 Al Comitato dei Saggi è attribuita anche la funzione stragiudiziale delle controversie individuali in materia di lavoro di cui all'articolo 409 c.p.c., fatte salve le controversie riguardanti la tutela della salute e della dignità della persona, le sanzioni disciplinari dalle quali possano derivare responsabilità civili o penali a carico del lavoratore o della società e quelle da cui potrebbe derivare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per tutte le altre sanzioni disciplinari il Comitato dei Saggi può essere attivato solo dopo avere esperito il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 38 della Parte Specifica – Servi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo. L'attivazione del Comitato dei Saggi su richiesta individuale dell'interessato avviene in accordo con la Società.

REGOLAMENTO

9 Il Comitato dei Saggi è composto da un presidente e quattro componenti, due di nomina aziendale e due di nomina sindacale.

10 Il presidente del Comitato dei Saggi è individuato di comune accordo tra le Parti.

La durata della carica del presidente del Comitato dei Saggi è coincidente con la durata contrattuale.

11 I componenti di parte sindacale sono nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo di anno in anno, secondo un criterio di rotazione tra le stesse.

12 In caso di particolari necessità che richiedano l'apporto di uno specifico contributo tecnico-scientifico, il Comitato dei Saggi può procedere all'audizione di un relatore indicato dalla Società e/o dalle organizzazioni sindacali promotrici dell'azione di controversia.

Il relatore ha diritto di acquisire tutta la documentazione necessaria e non ha diritto di voto.

13 Per la partecipazione ai lavori del comitato ai componenti di nomina sindacale ed al relatore sono riconosciuti permessi retribuiti a carico della Società.

14 Il Comitato dei Saggi delibera a maggioranza dei componenti.

Sono valide le delibere assunte con la partecipazione del Presidente e di almeno un componente di parte aziendale ed uno di parte sindacale.

In caso di decisione affidata congiuntamente il Comitato dei Saggi delibera esclusivamente con la partecipazione di tutti i componenti.

15 Relativamente alle controversie individuali l'attivazione del Comitato dei Saggi è subordinata al parere favorevole di una commissione paritetica che valuterà l'ammissibilità dell'istanza.

La commissione paritetica è composta da due dei componenti il Comitato dei Saggi, uno di nomina aziendale e uno di nomina sindacale e delibera a maggioranza.

In caso di parità l'istanza viene, comunque, inoltrata.

16 Il Comitato dei Saggi è tenuto a pronunciarsi nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della ricezione dell'istanza.

ASSEMBLEA

Con riferimento all'art. 6 "Assemblea" della Parte Generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo e ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengono che:

1 Durante l'orario di lavoro ciascun dipendente può partecipare alle assemblee sindacali per un massimo di 12 ore per anno solare, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Negli impianti operativi, per motivi tecnico-organizzativi, il personale operativo deve presentare la richiesta di permesso per partecipare all'assemblea, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali, con un preavviso di almeno tre giorni.

La Società provvede a contabilizzare dette ore provvedendo alla sospensione di ulteriore fruizione in caso di superamento di tale limite.

2 La richiesta di assemblea deve essere comunicata alla direzione aziendale interessata con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'ora d'inizio riunione, l'ordine del giorno ed i locali che si vorrebbero utilizzare se diversi da quelli indicati dalla Società.

Nel caso che il locale messo a disposizione dalla Società o indicato dal sindacato promotore non dovesse risultare temporaneamente disponibile, sarà compito della Società trovare, d'intesa con i promotori, altra idonea soluzione.

PERMESSI SINDACALI

Con riferimento all'art. 14 "Permessi sindacali" della Parte Specifica servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo e ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengono che:

1 Agli organi sindacali di livello nazionale delle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo e del presente accordo è attribuito annualmente, un monte ore complessivo di permessi pari a cinque ore per ciascun dipendente in servizio alla data del 1 gennaio di ciascun anno.

Il monte ore complessivo di permessi sindacali così individuato è distribuito, mediante accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, tra tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

2 A ciascuna rappresentanza sindacale aziendale costituita presso ogni singola unità produttiva è attribuito un monte ore annuo di permessi sindacali ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 300/1970.

Il monte ore di permessi sindacali così individuato – pari ad un ora per ogni dipendente in organico alla data del 1 gennaio di ciascun anno presso l'unità produttiva di riferimento – è attribuito a ciascuna rappresentanza sindacale aziendale mediante specifico accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

3 Nel monte ore delle agibilità sindacali nazionali e locali non sono da computarsi i permessi utilizzati per le convocazioni disposte dalla Società e per la partecipazione a commissioni paritetiche definite dalle Parti (limitati ad un rappresentante per ciascuna organizzazione).

Nel monte ore delle agibilità sindacali nazionali, inoltre, non sono da computarsi i permessi (collegati al grado di rappresentatività in azienda dell'organizzazione sindacale) utilizzati, da parte dei dirigenti sindacali nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo e del presente accordo per la partecipazione a congressi sindacali.

4 In caso di permesso sindacale retribuito compete il trattamento economico della retribuzione, fissa e variabile, lorda mensile e di produttività.

Al personale in permesso sindacale compete il buono pasto.

FESTIVITA'

Con riferimento all'art. 23 "Giorni festivi" Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengo che:

1 La giornata del 10 dicembre, festività dell'Aviazione Civile, è considerato giorno festivo.

2 Per tale giornata trova applicazione quanto previsto al punto 4 dell'art. 14 "Permessi sindacali" Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

ASSENZE PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Con riferimento agli artt. 21 “Congedi, assenze e permessi” e 23 “Congedo matrimoniale” della Parte Generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengono che:

1 In aggiunta a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative, al personale possono essere concessi i seguenti permessi retribuiti:

- in caso di decesso di un congiunto (coniuge, genitore, figlio) o convivente (more uxorio) cinque giorni lavorativi; in caso di decesso di un parente collaterale ed affine, sino al secondo grado, tre giorni lavorativi a decorrere dal giorno dell'evento;
- per nascita figli e per adozioni o affiliazioni, tre giorni lavorativi entro una settimana dall'evento;
- per l'effettuazione di prestazioni specialistiche e/o esami strumentali e di laboratorio, debitamente documentate, da parte del dipendente, di familiari conviventi, del convivente more uxorio, del coniuge non convivente, dei figli tre giorni all'anno ovvero otto giorni nei casi di gravi patologie;
- per i controlli prenatali di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e per l'effettuazione di terapie salvavita, debitamente certificate dall'Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata, senza limiti di fruizione;
- in occasione di convocazione da parte dell'autorità giudiziaria, il dipendente viene reso libero dal servizio e deve provvedere a coprire l'assenza con uno degli istituti contrattualmente disponibili;
- In occasione di convocazione da parte dell'autorità giudiziaria esclusivamente in qualità di testimone di parte aziendale, al dipendente compete un permesso retribuito per i giorni in cui è stato chiamato a rendere la testimonianza;
- in caso di trasferimento definitivo, due giorni lavorativi.

Il trattamento economico è pari alla retribuzione lorda fissa, di cui agli articoli 11 e 9 delle rispettive sezioni specifiche di riferimento della Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, fatto salvo quanto espressamente disciplinato dagli articoli relativi alle indennità di controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno previste dalle rispettive sezioni specifiche di riferimento nella Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

2 In occasione del matrimonio spetta un periodo di congedo di quindici giorni calendariali, da fruire entro sei mesi dalla data del matrimonio.

In caso di riti civili e religiosi effettuati in date diverse, il congedo compete una sola volta.

Il trattamento economico è pari alla retribuzione lorda fissa, di cui agli articoli 11 e 9 delle rispettive sezioni specifiche di riferimento della Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, fatto salvo quanto espressamente disciplinato dagli articoli relativi alle indennità di controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno previste dalle rispettive sezioni specifiche di riferimento nella Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

3 Le ore di lavoro autorizzate e già rese dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), in aggiunta all'orario ordinario potranno - a scelta del dipendente - essere trasformate in permessi orari per recupero prestazioni rese nel limite di 20 ore al mese, con diritto alla normale retribuzione e da usufruire entro il mese successivo a quello di resa della prestazione.

Ferma restando la preventiva autorizzazione del diretto superiore, i permessi per recupero prestazioni rese possono essere fruiti anche a giornate intere, ogni giornata (dal lunedì al venerdì) equivale a 7 ore e 12 minuti.

4 Per esigenze personali e familiari, al dipendente, nel solo caso di completo esaurimento delle ferie e dei permessi per recupero per le festività soppresse, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

La durata massima di tali permessi è di 20 ore al mese.

5 Per documentati motivi personali o per gravi patologie dei propri familiari, come tali identificate dai vigenti decreti ministeriali (Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278), e debitamente certificate, il dipendente può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un periodo di assenza non retribuita.

Tale periodo non è computabile ad alcun fine nell'anzianità di servizio.

DIRITTO ALLO STUDIO

Con riferimento all'art. 20 "Lavoratori studenti e permessi per studio" della Parte Generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengo che:

1 Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 300/1970, i dipendenti iscritti e frequentanti corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore, di laurea o di specializzazione post-universitaria - presso scuole o università pubbliche, parificate o private legalmente riconosciute - ovvero che intendono frequentare corsi idonei al miglioramento ed all'ampliamento della propria preparazione e/o formazione professionale, possono usufruire di permessi retribuiti o di periodi di assenza non retribuita.
La fruizione è subordinata alle esigenze di servizio.

2 Per la frequenza dei corsi di studio, possono essere richieste sino a 50 ore per ogni anno di durata legale del corso.
In caso di frequenza universitaria fuori corso possono eccezionalmente essere concesse – sempre con le modalità di cui al punto precedente – le ore di permesso eventualmente non utilizzate durante il corso legale.

E' ammessa la concentrazione dei permessi spettanti annualmente qualora il dipendente debba sostenere nell'anno l'esame di maturità o la tesi di laurea.

Le eventuali ore non fruite entro l'anno sono fruibili nell'anno successivo.

Nel caso che il corso abbia inizio o termine nel corso dell'anno, i permessi sono ridotti in proporzione al numero dei mesi di corso.

Il monte ore complessivo di permessi da poter concedere a tal fine è fissato annualmente moltiplicando 50 ore per un fattore pari a 1/12 del numero dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento.

I dipendenti che possono assentarsi contemporaneamente per la frequenza di corsi di studio non devono superare il 3% del totale dei dipendenti della Società, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da distribuirsi pro-quota in relazione al numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna sede e per ciascuna categoria professionale, tenuto conto dell'incidenza che ciascuna ha nel computo totale dei dipendenti stessi.

In ogni caso deve essere garantito il normale svolgimento delle attività.

3 Per l'esame di scuola media superiore al dipendente possono essere concessi sino a 8 giorni calendariali di permesso retribuito.

Per sostenere gli esami universitari, la discussione della tesi di laurea, gli esami di specializzazione post-universitaria, il permesso retribuito compete per i giorni interessati dalle prove.

Il dipendente che non abbia superato l'esame può fruire nuovamente di un permesso retribuito per la ripetizione del medesimo esame purché lo stesso abbia

esito positivo; in caso di esito negativo, l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata con uno degli istituti contrattuali a carico del dipendente.

Entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello in cui è stato sostenuto l'esame, il dipendente deve produrre idonea certificazione attestante il sostenimento (anche se di risultato negativo) della prova.

In caso di mancata presentazione di tale documentazione, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

4 In aggiunta ai permessi sopra indicati, il dipendente ha facoltà di chiedere, senza alcuna decurtazione economica, un credito di ore da restituire alla Società allo scopo di frequentare a proprie spese corsi ed altre attività di formazione professionale.

Tale credito non può superare il limite di 50 ore all'anno; il recupero ha luogo entro l'anno successivo.

La concessione delle ore di credito e le modalità di recupero sono comunque subordinate alle esigenze di servizio.

5 Per motivi di studio può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita sino ad un massimo di un anno complessivo nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tale aspettativa non è utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'

Con riferimento all'art. 22 "Tutela della maternità e paternità" della Parte Generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengo che:

1 Fermo restando quanto disposto dalla vigente legislazione in materia, il trattamento economico spettante per i periodi di assenza di seguito previsti è il seguente:

- al personale in congedo di maternità/paternità spetta l'intera retribuzione, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza;
- al personale in congedo parentale spetta l'80% della retribuzione lorda fissa mensile per i primi due mesi di congedo ed il 40 % per i successivi quattro mesi di congedo, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza. Per i medesimi periodi temporali, con gli stessi valori percentuali, competono, qualora spettanti, le indennità di controllo, tecnico informatica, volo, funzione e turno previste dalle singole sezioni specifiche di riferimento nella Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo;
- al personale in congedo parentale oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino non compete alcun trattamento economico.

I permessi per congedo parentale possono essere fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino nei limiti di dieci mesi complessivi;

- al personale che fruisce dei riposi giornalieri spetta l'intera retribuzione;
- al personale che fruisce di permessi per malattia del bambino corredati da certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato spetta il 50% della retribuzione giornaliera per ogni giorno di assenza limitatamente ai primi trenta giorni di assenza.

Tali permessi possono essere fruiti fino agli otto anni di età del bambino nel limite di dieci mesi complessivi.

2 Il personale che fruisce di permessi per malattia del bambino che impediscano la regolare prestazione lavorativa deve darne immediata comunicazione alla propria sede di lavoro.

Il personale è tenuto a comunicare tempestivamente alla propria sede di lavoro la durata della prognosi.

RICHIAMO ALLE ARMI

Con riferimento all'art. 24 "Richiamo alle armi" della parte generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengo che:

1 In caso di richiamo alle armi, il dipendente ha diritto alla retribuzione lorda fissa mensile di cui agli articoli 11 e 9 delle rispettive sezioni specifiche di riferimento della Parte Specifica - Servizi ATM del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo.

ASSISTENZA LEGALE

1 Ogni dipendente è direttamente responsabile secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti da lui compiuti nell'esercizio della sua attività di istituto.

2 Le Parti convengono che per gli atti posti in essere dal dipendente nell'espletamento della sua attività di istituto o comunque connessi al servizio, la responsabilità civile si estende anche alla Società, fatto salvo il diritto della stessa di esercitare rivalsa nei confronti del responsabile, ove il fatto illecito venisse accertato di natura dolosa.

3 Le Parti convengono, quindi, che la Società sia tenuta ad assicurare ai propri dipendenti il patrocinio legale e tecnico di cui ai successivi commi, nonché l'integrale pagamento dei danni materiali e/o morali che tale dipendente sia stato condannato a risarcire al danneggiato e/o alla parte offesa.

4 La Società nel concordare con l'istituto assicuratore il premio relativo alla responsabilità di tutto il personale dipendente per atti e fatti a qualsiasi titolo commessi, anche per colpa grave, lo ripartirà per quote a carico di ciascun dipendente.

L'importo del premio previsto per l'estensione della copertura assicurativa alla responsabilità per colpa grave farà riferimento ai diversi gradi di responsabilità in capo alle seguenti categorie di dipendenti:

- CTA ed EAV impiegati in linea operativa;
- CTA ed EAV impiegati in struttura;
- Operatori Radiomisure e Meteorologi;
- Tecnici, Informatici, Amministrativi e Operai.

5 Il pagamento dei danni effettuato dalla Società, a termini dei commi che precedono, direttamente o attraverso eventuale il proprio assicuratore, non potrà costituire oggetto di rivalsa nei confronti del dipendente e dei suoi eredi, ad eccezione delle ipotesi in cui la responsabilità del dipendente sia stata dichiarata per fatto illecito di natura dolosa.

6 La Società, su richiesta scritta dell'interessato, si impegna ad assicurare assistenza legale e tecnica, in ogni stato e grado di giudizio – con assunzione a proprio carico di ogni relativo onere economico per spese processuali ed onorari professionali, forensi e tecnici – e salvo rivalsa nelle ipotesi di accertata responsabilità del dipendente per fatto illecito di natura dolosa - ai dipendenti che si trovino implicati in procedimenti di responsabilità amministrativa, civile e penale, per fatti relativi all'espletamento del loro servizio.

7 Il dipendente, ove non intenda farsi assistere e difendere dal legale eventualmente individuato dalla Società ai sensi del successivo comma, ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con oneri a carico della Società, nei limiti tuttavia delle tariffe professionali medie.

8 La Società nei procedimenti civili, penali e amministrativi in cui fossero chiamati in causa, per atti relativi al servizio di istituto, suoi dipendenti, ha facoltà, a tutela dei propri interessi e salvo l'espresso consenso dei dipendenti medesimi, previa eventuale individuazione di una comune linea valutativa e difensiva, di associare al difensore scelto dal dipendente un legale di sua fiducia, facendosi carico integralmente delle spese del collegio di difesa del dipendente.

9 Nel caso in cui venisse affermata, con sentenza passata in giudicato, la responsabilità del dipendente per fatti illeciti di natura dolosa, la Società avrà diritto di esercitare rivalsa, nei confronti del dipendente medesimo, per le somme da essa anticipate, ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, per spese legali ed onorari.

PARI OPPORTUNITA'

1 Il comitato pari opportunità è composto da rappresentanti di parte sindacale designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo e da un pari numero di parte aziendale di cui uno con funzioni di presidente.

Le rappresentanti del comitato di parte sindacale hanno diritto a permessi retribuiti a carico della Società per la partecipazione alle riunioni del comitato, mentre per le altre attività esse utilizzano il monte ore spettante alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo.

2 Per consentire al comitato la realizzazione delle finalità dell'istituto, la Società si impegna a:

- garantire e agevolare la circolazione dell'informazione documentale, deliberativa e propositiva sul lavoro del CPO, anche attraverso i canali informativi della Società;
- dare comunicazione ai responsabili aziendali circa la costituzione, i compiti e i diritti del CPO;
- portare a conoscenza dei soggetti preposti alla contrattazione le proposte d'intervento avanzate dal CPO;
- mettere a disposizione del CPO risorse per l'effettuazione di indagini conoscitive, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi con trasmissione delle stesse agli uffici competenti;
- mettere a disposizione del CPO sedi idonee, strumenti e materiale necessari;
- convocare il CPO nella persona di un rappresentante, solo quale uditore, alle riunioni con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sugli atti di interesse generale concernenti, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché sui progetti e i provvedimenti di ristrutturazione/riorganizzazione della Società; ove si costituissero commissioni di studio e/o di valutazione del personale;
- inserire almeno una rappresentante del CPO negli osservatori/gruppi di lavoro/commissioni ove previste;
- garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, sia fra i discenti sia fra gli istruttori, secondo le indicazioni espresse dal CPO e fornire allo stesso la preventiva informazione circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi, al fine di consentire la partecipazione di sue rappresentanti in qualità di uditrici; per le ore di corso che avranno come tema le pari opportunità, la Società terrà conto dei criteri e dei

contenuti proposti dal CPO e invierà i resoconti statistici riguardanti l'attività formativa svolta al CPO ai sensi dell'articolo 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

- garantire al CPO la possibilità di effettuare visite periodiche presso gli impianti, anche su richiesta delle lavoratrici, al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie e per proporre soluzioni alternative alle questioni evidenziate nell'ambito dei livelli di confronto negoziale.

3 Al fine di favorire uno sviluppo organico di queste iniziative, sono previsti incontri almeno semestrali tra il comitato e la Società.

4 Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, devono essere individuate condizioni e modalità per l'affermazione della pari dignità delle persone, anche per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personale e superare quegli atteggiamenti che rechino pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Con riferimento all'art. 12 " Tutela della salute e sicurezza del lavoro" della Parte Generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo ed ad integrazione di quanto ivi disciplinato le Parti convengo che:

1 In tutte le unità produttive, così come individuate nell'allegato che segue parte integrante del presente contratto, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'articolo 47 del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i..

2 Le modalità e le procedure per l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dalle specifiche norme dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 in quanto applicabile.

3 Nelle unità produttive, di cui al punto 1 del presente accordo, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a:

- un rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre i 200 lavoratori.

Nelle unità produttive che ricomprendono al loro interno un Centro di Controllo d'Area (ACC) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a tre unità.

UNITA' PRODUTTIVE	RLS
-------------------	-----

SEDE CENTRALE ROMA
Via Salaria 713,716
Salita di Castel Giubileo 174

ACC MILANO

ACC PADOVA

ACC ROMA

ACC BRINDISI

MILANO LINATE

FIUMICINO
PERUGIA ROMA URBE RIETI

BERGAMO
BRESCIA MONTECHIARI

VENEZIA TESSERA
RONCHI DEI LEGIONARI BOLZANO PADOVA VENEZIA LIDO

VERONA VILLAFRANCA

TORINO CASELLE
GENOVA ALBENGA CUNEO TORINO AERITALIA

BOLOGNA
FIRENZE FORLI' PARMA

OLBIA
ALGHERO CAGLIARI

NAPOLI
SALERNO

BARI
ANCONA FALCONARA
GROTTAGLIE
PESCARA
FOGGIA

PALERMO
LAMPEDUSA
PANTELLERIA

CATANIA
REGGIO CALABRIA
LAMEZIA TERME
CROTONE

RADIOMISURE CIAMPINO

ACADEMY FORLI'

4 Nelle suddette unità produttive costituite da più sedi, ubicate in province diverse, a ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno attribuite, in aggiunta alle 40 ore di cui al precedente comma, 8 ore per ogni impianto aeroportuale ulteriore a quello principale.

5 In tale ultimo caso sono rimborsate dalla Società esclusivamente le eventuali spese di trasporto sostenute dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previa presentazione di idonea documentazione.

6 Il trattamento economico spettante durante i permessi è pari all'intera retribuzione.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

1 In adesione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 252/2005, le Parti confermano la particolare rilevanza della previdenza complementare al fine di contribuire alla valorizzazione della tutela previdenziale dei dipendenti nell'ambito delle compatibilità derivanti dal quadro normativo, economico e contrattuale, tenuto conto delle peculiarità della Società.

2 Le Parti, pertanto, ribadiscono la centralità del fondo di previdenza complementare PREVAER, cui la Società ha aderito, in qualità di parte istitutiva, con gli accordi del 29 settembre 2001 e 26 febbraio 2002 (allegato 6) e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la più ampia diffusione all'interno della Società.

3 Le Parti confermano, altresì, il contributo mensile a carico del dipendente e quello a carico dalla Società nella misura e con le modalità previste dai predetti accordi e dallo statuto del fondo.

4 Le Parti, seguiranno l'evoluzione legislativa del sistema della previdenza complementare impegnandosi a porre in essere le armonizzazioni che si rendessero necessarie.

ISTITUTI DI PATRONATO

Per quanto concerne l'attività degli istituti di patronato e di assistenza sociale si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 12 della Legge n. 300/1970.

POLIZZA SANITARIA

Tutto il personale in servizio in applicazione degli accordi del 30 settembre 2001, 6 aprile 2002 e 5 dicembre 2012 usufruisce per il triennio 2012/2014 di una polizza di assistenza sanitaria.

ENTI BILATERALI

1 Le Parti stipulanti, nel riconoscere reciprocamente l'importanza della promozione sociale e professionale delle risorse umane, intendono perseguire, all'interno della Società, l'affermazione dei principi del benessere del personale all'interno dell'azienda.

2 Tali principi restano tra le Parti stipulanti intesi come l'insieme dei valori culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che favoriscono, nei luoghi di lavoro, le dinamiche di una convivenza sociale orientata a sviluppare il sistema valoriale, il miglioramento continuo delle relazioni interne e l'affermazione di un comune senso di appartenenza.

3 A tale scopo, le Parti stipulanti intendono promuovere e migliorare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa nel suo complesso.

Pertanto, con la finalità di offrire ai dipendenti uno strumento di supporto e assistenza utile al miglioramento e potenziamento delle capacità individuali, le Parti stipulanti convengono di costituire uno o più organismi dedicati allo scopo, denominati "Ente Bilaterale Nazionale".

4 Le Parti stipulanti, altresì, riconoscono che tale ente è una libera associazione, senza fini di lucro, con natura giuridica riconducibile all'art. 36 del codice civile (ordinamento e amministrazione delle associazioni non riconosciute) e verrà introdotto tramite atto costitutivo (statuto) elaborato da una commissione paritetica composta da rappresentanti della Società e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Tale commissione dovrà definire anche l'eventuale regolamento attuativo.

5 Le aree di attività dell'ente nazionale bilaterale, pur liberamente definite dalle Parti, avranno, comunque, come principale finalità, l'affermazione del benessere organizzativo all'interno della Società.

A titolo meramente esemplificativo, tali attività potranno essere orientate a:

- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore industriale di appartenenza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere e progettare, anche attraverso convenzioni, iniziative tese all'affermazione dell'alta professionalità del personale, con particolare riferimento alla formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- promuovere e attivare iniziative al fine di favorire l'affermazione dei valori della "Just Culture" come strumento di prevenzione e tutela della safety e di miglioramento del rapporto fiduciario tra personale operativo e la Società, con particolare riferimento all'"occurrence reporting";
- favorire le relazioni sociali tra il personale, al di fuori dell'orario di lavoro (dopolavoro), promuovendo, gestendo e coordinando attività culturali, sociali, ricreative e assistenziali per l'impiego del tempo libero dei lavoratori, anche attraverso convenzioni con operatori esterni specializzati.

6 Per il sostegno finanziario delle attività dell'ente nazionale bilaterale, verranno successivamente definiti i contributi mensili a carico della Società e del dipendente.

VERBALE DI ACCORDO PDR 2012

Il giorno 8 marzo 2013, in applicazione di quanto previsto dall'accordo del 14 dicembre 2009, si sono incontrate, presso la sede della società, ENAV e le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente contratto per definire la quantificazione del premio di risultato per l'anno 2012.

- Tenuto conto della grave crisi economica nazionale ed internazionale che ha coinvolto in modo particolare l'intero settore del trasporto aereo;
- considerato l'incremento degli indici inflattivi nazionali che nel biennio 2010/2011 hanno fatto registrare un complessivo + 4,3%;
- valutata l'esigenza di adeguare al segmento temporale 2012/2014 i criteri di erogazione del premio di produzione alle previsioni del "*Performance Scheme for Air Navigation Services and Network Functions*" derivante dal quadro normativo europeo basato sull'ottimizzazione e misurazione delle performance, operative ed economiche, dei singoli provider;
- analizzati i dati di traffico con i risultati ottenuti in termini di puntualità e qualità e continuità del servizio reso registrati nel corso dell'anno 2012;

le Parti convengono

di superare i contenuti dell'intesa del 14 dicembre 2009 sul Premio di Risultato 2008/2012 e di prevedere per l'anno 2012 l'individuazione di un premio di risultato

il cui ammontare sarà pari alla media dei valori erogati a titolo di premio di risultato nei primi due anni (2010 e 2011) dell'accordo in questione.

Ciò premesso il premio di risultato 2012 verrà corrisposto nel mese di maggio del corrente anno ed erogato in ragione dell'effettiva presenza in servizio di ciascun dipendente nell'anno di riferimento secondo i criteri di decurtazione previsti dall'accordo di erogazione del 07 maggio 2012.

Le Parti precisano che le erogazioni economiche riconducibili alla voce "premio di risultato" hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento contributivo previsto dall'articolo 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007