

## VERBALE DI ACCORDO

In data 1 ottobre 2014 si sono incontrate le segreterie nazionali di FILT – CGIL, FIT – CISL, Uil Trasporti, UGL Trasporto aereo e Assaeroporti

### Premesso che:

- Le Parti sono impegnate nella negoziazione del nuovo CCNL del Trasporto Aereo;
- Le Parti hanno sottoscritto in data 1 ottobre 2014 la Sezione Specifica Gestori aeroportuali;
- L'efficacia della sezione specifica di cui sopra è subordinata alla ratifica da parte dell'Assemblea di Assaeroporti ed alla definizione delle Disposizioni finali della Parte Generale del CCNL sottoscritta il 2 agosto 2013;
- L'efficacia della Sezione specifica gestori aeroportuali è, inoltre, subordinata all'esito del referendum dei lavoratori che le OO.SS. indiranno nel più breve tempo possibile;

### si conviene quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. Gli aumenti contrattuali e l'Una Tantum, così come definiti nell'intesa del 1 ottobre 2014, saranno esigibili all'esito positivo del referendum indetto dalle OO.SS. di cui in premessa con le decorrenze già stabilite;

Assaeroporti



FILT – CGIL



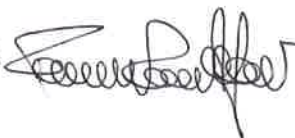
FIT – CISL



UILT



UGLTA



## VERBALE DI INTESA

Il giorno 1 ottobre 2014 presso la sede di Assaeroporti si sono incontrati le OO.SS. Filt - Cgil, Fit - Cisl, Uil Trasporti e UGL Trasporto Aereo e la delegazione di Assaeroporti:

### premesse che:

- Il presente accordo ha efficacia nei confronti delle Aziende aderenti ad Assaeroporti che hanno applicato il CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell' 8 luglio 2010, sezione Gestori, o che applichino il nuovo CCNL del Trasporto Aereo, sezione Gestori, che non abbiano già definito, alla data odierna, anche attraverso accordi aziendali con le rispettive OO.SS., la materia relativa all'ex art. 23 parte specifica B del CCNL 13 marzo 1988 "Fondo di Previdenza" e/o alla previdenza complementare latamente intesa;
- l'articolo 23 del CCNL del 13/3/1988 "per le Aziende a partecipazione statale di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e per le Aziende di gestione aeroportuale aderenti alla Assaeroporti", prevede l'istituzione di un Fondo di previdenza in favore dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, avente la finalità di agevolare il dipendente per l'eventuale acquisto di un'immobile e/o per integrare il TFR;
- il Fondo, che non divenne mai operativo e che non assunse mai autonomia giuridica e forma associativa, avrebbe dovuto essere alimentato con contributi fissati, per 13 mensilità, nella misura del 5% a carico delle Aziende e del 5% a carico dei dipendenti, da calcolare sullo stipendio di fatto (escluso l'importo corrispondente ai 103 punti della indennità di contingenza e agli ulteriori 34 punti della stessa indennità conglobati nei minimi tabellari mensili);
- a causa del perdurare dello stato di indeterminatezza circa la destinazione dei contributi accantonati nel (non costituito) Fondo di previdenza - in particolare fra destinazione a fini sociali e/o previdenziali o erogazione in busta paga - con Verbale di Intesa del 19/1/1989 si stabilì di versare la contribuzione su un conto corrente vincolato. Con lo stesso Verbale si convenne altresì di non effettuare, a partire dal 1/1/1989, la trattenuta a carico del lavoratore e di liquidare entro il 28/2/1989 le somme accantonate sino al 31/12/1988;
- stante lo stallo dei lavori della commissione paritetica cui il Verbale d'Intesa del 19/1/1989 aveva affidato il compito di definire gli utilizzi e la

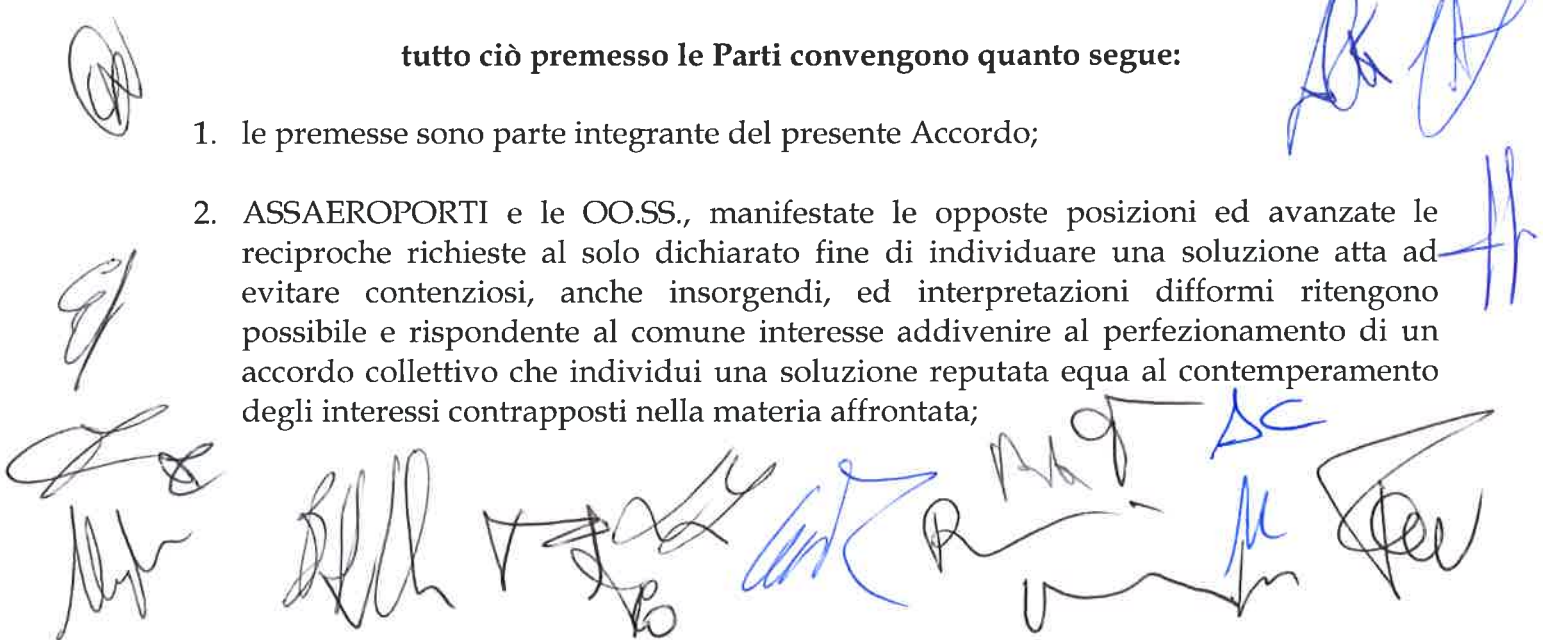
AC

destinazione delle somme accantonate e da accantonare, senza che ne potessero derivare nuovi oneri per le aziende né penalizzazioni per i lavoratori, il progetto di trasformazione dell'ex fondo di previdenza non ha mai visto la luce;

- con il CCNL 16 marzo 1999 ed in base all'accordo istitutivo del 16 maggio 2000, Assaeroporti e le Segreterie Nazionali del trasporto aereo costituirono il fondo PREVAER con la previsione di una contribuzione paritetica, 1% di minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità, tra azienda e lavoratore aderente al fondo; successivamente il contributo aziendale fu innalzato al 2%;
- secondo Assaeroporti tali pattuizioni hanno abrogato, sostituendole, le precedenti pattuizioni sugli istituti relativi alla previdenza complementare facendo venir meno l'obbligo di erogazione datoriale così come previsto e determinato ex art. 23 CCNL '88 e sostituendolo integralmente con la sopra citata contribuzione paritetica, ciò nonostante alcune aziende hanno mantenuto l'erogazione del contributo aziendale determinando in tal modo un "uso aziendale" reiterato nel tempo e generalizzato alla categoria dei lavoratori cui si riferisce, sovrapponendo tale erogazione alla originaria previsione collettiva;
- le OO.SS. hanno contestato nel corso degli anni la posizione sopra esplicitata da Assaeroporti;
- i più recenti interventi normativi hanno, da una parte innalzato i requisiti pensionistici e, dall'altra, ribadito la modalità di calcolo contributivo e, pertanto, la previdenza complementare è diventata, sempre di più, uno strumento essenziale di integrazione della futura rendita pensionistica;

**tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:**

1. le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
2. ASSAEROPORTI e le OO.SS., manifestate le opposte posizioni ed avanzate le reciproche richieste al solo dichiarato fine di individuare una soluzione atta ad evitare contenziosi, anche insorgenti, ed interpretazioni difformi ritengono possibile e rispondente al comune interesse addivenire al perfezionamento di un accordo collettivo che individui una soluzione reputata equa al contemperamento degli interessi contrapposti nella materia affrontata;



3. per effetto dell'intervenuta costituzione del fondo Prevaer e della caducazione e superamento dell'"uso aziendale" di miglior favore, che si riferisce a importi attualmente erogati dalle singole aziende a ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, risalenti o in ogni caso connesse all'ex articolo 23 Parte Specifica B CCNL 13 marzo 1988, uso che deve considerarsi definitivamente estinto, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo tali erogazioni economiche, negli importi attualmente erogati ancora effettuati dalle singole aziende ed al netto degli aumenti contrattuali previsti dal nuovo CCNL del trasporto aereo, vengono congelate in cifra ed inserite nella voce retributiva "elemento ex art 23 CCNL '88";
4. entro il 30.06.2015, in alternativa a quanto definito al punto precedente, il personale già assunto a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente Accordo e già percipiente le erogazioni economiche risalenti o in ogni caso connesse all'ex art. 23 Parte Specifica B CCNL 13 marzo 1988, potrà optare di far confluire l'intero importo di cui al punto 3), ragguagliato a 12 mensilità, comprendendovi il contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro e fermo restando i limiti di deducibilità di cui all'art 8 D.Lgs 252/2005, direttamente nel fondo di previdenza complementare Prevaer o, in caso di accordi specifici, in altro fondo aziendale esistente in azienda;
5. per il personale già assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbia mai percepito importi risalenti all'ex art. 23, ovvero per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato successivamente alla stipula del presente accordo, si darà luogo unicamente all'incremento di 0,5 punti percentuali del contributo datoriale previsto all'art. G40 Welfare del nuovo CCNL del Trasporto Aereo qualora avesse aderito o aderisse al fondo Prevaer;
6. in ordine al personale già assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato che non abbia mai percepito importi risalenti all'ex art. 23, ovvero per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato successivamente alla stipula del presente accordo si darà luogo unicamente all'incremento del contributo datoriale, qualora previsto, di 0,5 punti percentuali laddove il dipendente aderisca o avesse aderito ad altro fondo previdenziale aziendalemente definito;
7. resta inteso che le Parti, in qualità di fonti istitutive, favoriranno in ogni modo l'adesione dei dipendenti al fondo Prevaer;
8. le Parti concordano che l'importo di cui al precedente punto 3) non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale e l'ammontare è definito in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, incluso il trattamento di fine rapporto;

ON













Con il presente accordo le Parti hanno inteso definire compiutamente la materia dell'ex art 23 facendola confluire definitivamente nell'alveo originario della previdenza e definendo nel complesso un trattamento di miglior favore per tutti i dipendenti.

ASSAEROPORTI

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

FILT - CGIL *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
FIT - CISL *[Handwritten signature]*  
UILT *[Handwritten signature]*  
UGLTA *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## VERBALE DI ACCORDO

1 OTTOBRE 2014

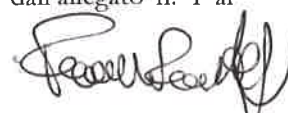
Il giorno ~~15~~ si sono incontrate le OO.SS. Nazionali di Filt - CGIL, FIT - CISL, ULTRASPORTI, UGL - Trasporto Aereo e Assaeroporti.

### Premesso che:

- Le Parti stanno trattando la stipula del nuovo CCNL del Trasporto Aereo;
- Durante la trattativa sulle sezioni specifiche vi sono state delle evoluzioni in ordine alla materia del mercato del lavoro ed in particolare sulla disciplina del contratto a tempo determinato;
- Le Parti firmatarie dell'intesa del 2 agosto 2013 hanno manifestato la necessità di integrare/revisionare il testo della stessa intesa in ordine al mercato del lavoro;
- Assaeroporti ha manifestato fin da subito la necessità di definire le percentuali di impiego dei contratti a termine ex art. 1 co. 1 D. lgs. 368/01 e la relativa disciplina;
- La Parte generale è stata sottoscritta dalla scrivente Associazione da Assaereo, Assocatering, Assocontrol, Assohandlers e FAIRO.

### si conviene quanto segue:



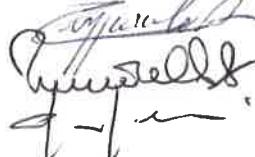
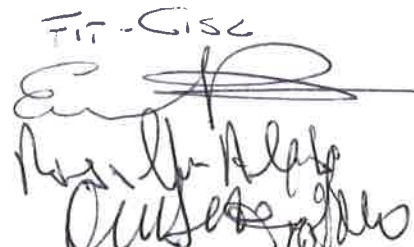
1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. **CTD**: in attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D. Lgs. 368/01 s.m.i. in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 30% 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;
3. Quanto definito al punto 2) ed all' allegato n. 1 al presente accordo sarà, comunque, vigente per le Aziende associate ad Assaeroporti anche se la revisione/integrazione della Parte Generale sottoscritta il 2 agosto 2013 su menzionata non abbia luogo o qualora la percentuale di impiego dei CTD e la relativa disciplina su indicata sia pattuita diversamente da quanto definito dal punto 2) e dall'allegato n. 1 al presente accordo;

ULTRASPORTI AEREO 

Assaeroporti


ULTRASPORTI  
  


  
le OO.SS.  
FIT-CISL   
  
FIT-CISL  


All. n. 1

### Art. 28 Contratto a tempo determinato

Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel comma successivo, è previsto nei limiti di legge e della Contrattazione Collettiva ove la norma ne preveda il rinvio.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D. Lgs. 368/01 s.m.i. 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 del 2001 non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 30% 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. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

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

Si precisa che, ai sensi dell'art. 5 co. 4 quater del D. lgs. 368/01 il lavoratore che abbia, anche in forza di più contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 1 del D. lgs. 368/01, almeno 6 mesi di anzianità aziendale, potrà avvalersi del diritto di precedenza da esercitarsi nel termine di 3 mesi dal momento di cessazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'azienda, a parità di mansioni, proceda ad assunzioni a tempo indeterminato.

Il diritto di precedenza sopra indicato potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà in tal senso al datore di lavoro.

Si precisa inoltre, che il diritto di precedenza si considera decaduto una volta decorsi 10 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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

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.

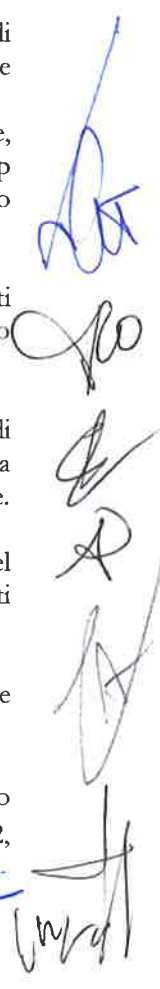
La durata di tale periodo potrà essere incrementata previe intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

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

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

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

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/2001 così come modificato dalla L. n. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2,



L. 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. Resta intesa la possibilità di proroga fino ad un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, entro il limite temporale contrattualmente definito.

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. 368/2001.

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

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. La specificità di tale norma discende dalle peculiarità delle attività del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali che si aggiunge, anche per gli effetti dei limiti quantitativi, alle norme di cui all'articolo 1 L. 368/2001. Per i contratti a termine stipulati ai sensi di questa disposizione, pertanto, non trova applicazione l'art. 5, comma 4bis, del d.lgs. n. 368 del 2001. Le Parti confermano, altresì, che le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 368/2001 non sono soggette agli intervalli temporali minimi di 10 e 20 giorni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo del d.lgs. n. 368/2001.

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. 368/01.

### Intervalli

Nei casi di successione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 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 del 2001.

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'RA' and 'M', while others are more stylized or scribbled.



## VERBALE DI ACCORDO

In data 1 ottobre 2014 si sono incontrate le segreterie nazionali di FILT – CGIL, FIT – CISL, UILT e UGLTA e Assaeroporti.

### Premesso che:

- E' in corso la negoziazione del nuovo CCNL del Trasporto Aereo;
- Le Parti hanno sottoscritto in data 1 ottobre 2014 la sezione specifica Gestori aeroportuali;
- E' intendimento comune valorizzare la stipula del nuovo CCNL anche attraverso l'individuazione di una polizza sanitaria del comparto;

### si conviene quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. In relazione a quanto intercorso nelle sedi tecniche specifiche sul tema, alla appartenenza della Associazione al comparto Confindindustriale, alla appartenenza delle singole aziende associate alle unioni industriali locali, le Parti convengono di prevedere l'adesione delle singole aziende associate ad Assaeroporti o che applicano il CCNL del Trasporto Aereo, sezione Gestori, al fondo aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa senza scopo di lucro FASI OPEN;
3. Le aziende aderiranno al FASI Open a far data dal 1 gennaio 2015;
4. L'adesione a FASI OPEN non è obbligatoria per le aziende presso le quali siano già istituite, a livello aziendale, alla data del presente contratto, forme alternative di assistenza sanitaria integrativa;
5. Il contributo aziendale complessivo minimo pro-capite è pari a € 120 annui per tutto il personale assunto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale. Resta inteso che eventuali trattamenti migliorativi potranno essere definiti attraverso la contrattazione di secondo livello.
6. In conformità alla struttura della assistenza sanitaria integrativa è facoltà del dipendente aderente al fondo aggiungere a proprie spese la copertura per familiari di norma fiscalmente a carico e/o estendere a proprie spese la copertura sanitaria per moduli aggiuntivi, sempre che l'opzione sia esercitata da una o più collettività omogenee di lavoratori individuate dall'Azienda;
7. Infine, le Parti concordano che in ordine al processo di individuazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa del Trasporto Aereo, dal 1° semestre del 2015 verrà istituita nell'ambito dell'Osservatorio nazionale una commissione formata pariteticamente da 4 rappresentanti delle OO.SS. e da 4 rappresentanti delle Associazioni datoriali. La commissione avrà il compito di individuare, attraverso un'apposita gara e compatibilmente con i costi contrattuali il fondo di assistenza sanitaria che più rispecchia le esigenze del Trasporto Aereo. In ordine alla sezione specifica Gestori aeroportuali, la valutazione circa l'individuazione di un eventuale nuovo fondo di assistenza sanitaria potrà aver luogo durante la vigenza del presente contratto e sarà efficace a far data dal prossimo rinnovo.

Assaeroporti




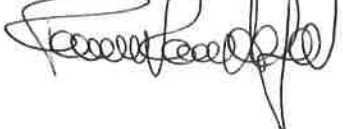
  
  
  


FILT – CGIL

FIT – CISL

UILT

UGLTA

All. n. 5)

### 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 CCNL del trasporto aereo. In quel contesto, sulla base delle positive esperienze vissute in altri settori, è possibile prevedere la definizione della tematica delle agibilità sindacali extra aziendali (art. 30 l. 300/70), 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 CCNL del Trasporto Aereo l'evoluzione della materia sarà seguita e messa a regime all'interno dell'Osservatorio nazionale. E' intendimento delle Parti giungere alla messa a regime della gestione procedurale delle agilità sindacali nazionali entro i primi sei mesi di decorrenza del CCNL del Trasporto Aereo, partendo da una fotografia delle agibilità di spettanza delle Federazioni Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILT e UGLTA definita in ogni sezione specifica sulla base delle condizioni esistenti alla stipula del CCNL.

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 tal fine potrà essere preso in esame, ferma restando l'adozione di altre strumentazioni utili allo scopo, un riferimento alla retribuzione media consuntivata per grado mansione/qualifica del dirigente sindacale.

Per quanto sopra a partire da gennaio 2015 e fino a nuovo accordo le Parti hanno convenuto per la sezione specifica Gestori del CCNL quanto segue:

la presente determinazione sostituisce ogni diverso accordo sottoscritto in materia di agibilità sindacali nazionali da Assaeroporti.

Le Federazioni Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILT e UGLTA hanno a disposizione un monte ore pari a 4.000 ore annue:

OO.SS.NN.	Numero di ore annue
FILT CGIL	1.070
FIT CISL	1.070
UIL Trasporti	1.070
UGL Trasporto Aereo	790

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or names, and are positioned over the lower portion of the table and the page number.