

SEZIONE C TERRA



Handwritten signature and circular stamp.

SEZIONE C - PERSONALE DI TERRA

PARTE I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 1 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI RELATIVI

L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo Art. 7

Essa è comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- data d'assunzione
- località della prestazione del servizio e sue eventuali modificazioni;
- livello d'inquadramento ai sensi dell'art.
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare:

- un documento d'identificazione personale;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- a richiesta dell'Azienda, il certificato degli studi compiuti;
- codice fiscale;
- posizione Militare;
- tutti i documenti che l'Azienda ritenesse opportuno richiedere in relazione alle mansioni da affidare.

Il dipendente è tenuto dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare all'Azienda ogni successivo mutamento.

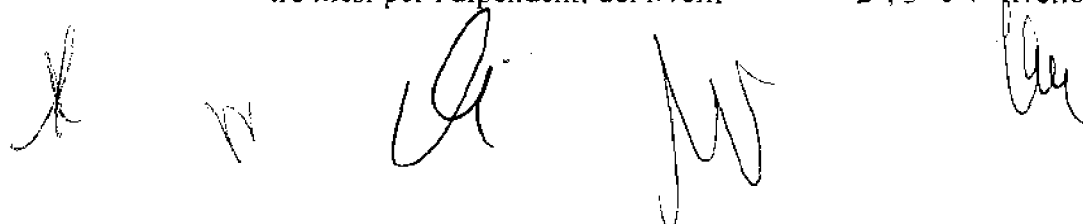
Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica d'assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

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

Art. 2 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova non superiore a:

- sei mesi per i dipendenti dei livelli Q e 1° livello
- tre mesi per i dipendenti dei livelli 2°, 3° e 4° livello



- due mesi per i dipendenti dei livelli 5°, 6°, 7°, 8° e 9° livello

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera d'assunzione.

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente è ammesso a completare il periodo stesso, purché l'assenza non abbia durata superiore al periodo di prova stesso; trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto. Tuttavia la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire ad iniziativa di ciascuna delle due parti, in qualunque momento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto. La retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se la risoluzione del rapporto di lavoro, non avviene durante il periodo di prova, il lavoratore è confermato in servizio al termine della prova ed il periodo stesso è considerato, ad ogni effetto, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

ART 3- LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale che svolge mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale. La Società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico. Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

- part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 4 ore e non superiore a 6 ore giornaliere, il limite giornaliero può essere superato, fino a concorrenza del limite contrattuale, purché la media nell'arco del ciclo completo del turno previsto non sia inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali;
- part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, con un limite minimo

PER IL DIRETTORE GENERALE
E FUNZIONARI

di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;

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

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 6 del presente articolo, la durata della prestazione non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 38.5 ore settimanali.

Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale e previo accordo tra l'azienda e il lavoratore, variazioni individuali della quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale. Nel caso di più domande tendenti alla modifica della quantità di ore nell'ambito di posizioni di identico contenuto professionale, la scelta verrà effettuata secondo il criterio della data della domanda e, in subordine, dell'anzianità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro stabilito dal presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 comma 3 del D.Lgs. 61/00 e successive modificazioni, le causali (rif comma 2 del predetto articolo 3) al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema del trasporto aereo, della manutenzione degli aeromobili e dell'assistenza a terra 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 (vettori, ENAV, Enti di Stato, etc.); 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.

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

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

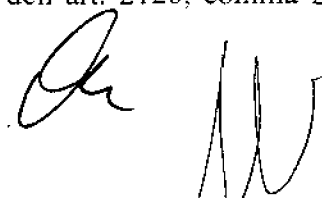
In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore giornaliere applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le maggiorazioni contrattualmente definite per il lavoro straordinario.

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

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

L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'Azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali. La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle parti, una fattispecie di clausola flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.lgs 61/00 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

Fatto salvo quanto sopra, ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs n. 61/00 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0,6 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 del c.c., la



stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9 del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs n. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni.

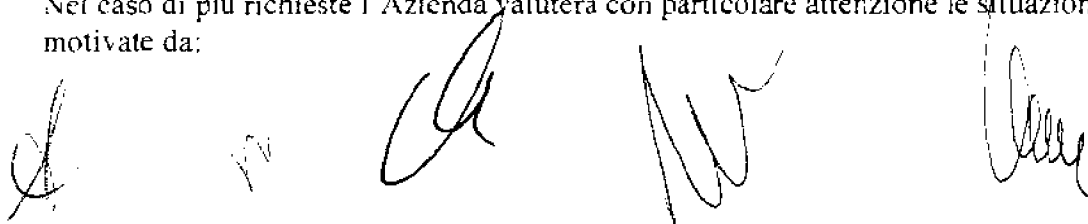
Il trattamento economico e normativo verrà determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento. fatti salvi gli istituti per i quali sia prevista una diversa regolamentazione.

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

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

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

ff



- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 12 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;

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

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

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

Art. 4 -CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la

percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

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

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

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

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

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

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

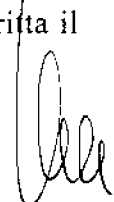
Art. 5.- CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

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

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'Art. 54, comma 1, del D.Lgs. 276/03, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito dall'Art. 1, comma 1, del D.Lgs. 181/2000, come sostituito dall'art.1, comma 1, del D.Lgs 297/2002, coloro che dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere indicato il progetto individuale d'inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato

Nel contratto verranno indicati:



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

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

- piano individuale di inserimento;
- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento;
- la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna non inferiore a 24 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e congrue fasi di

addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'Art.2 lettera i) del D.Lgs.276/03, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento. Questo periodo di conservazione del posto di lavoro si intende riferito a contratti di inserimento di 18 mesi e viene proporzionalmente ridotto, fermo restando il limite dei 70 giorni di calendario, nel caso di contratti aventi durata inferiore. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale precedentemente prevista per i contratti di formazione e lavoro, di cui all'Accordo Interconfederale del 31.1.95. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'Art.57 comma 2 del D.Lgs 276/03 e successive modificazioni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti (ove esistenti), ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal CCAL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). Resta facoltà della contrattazione aziendale definire l'applicabilità totale o parziale di eventuali premi di risultato e/o di altre voci retributive stabilite dalla contrattazione aziendale

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

Per poter assumere con contratto d'inserimento i soggetti indicati ex art. 54, comma 1, D.Lgs. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato secondo le quantità previste dall'Art.54 comma 3 D.Lgs.276/03 e successive modifiche.



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

Art. 6- CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'istituto dell'apprendistato, disciplinato dal D.lgs 276/2003 e successive modificazioni, nelle tre diverse tipologie in cui si configura, è un contratto a causa mista (formazione e lavoro), che può essere adottato in tutti i settori di attività.

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; il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ed il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere stipulati con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Nel rispetto della emananda normativa regionale specifica per la regolamentazione dei profili formativi, si applicherà la normativa contrattuale di seguito convenuta.

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

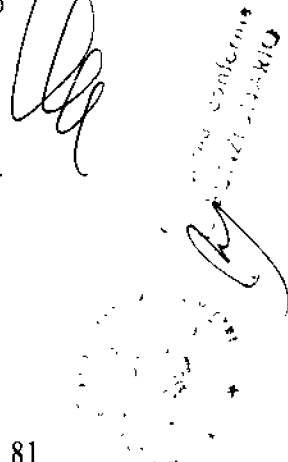
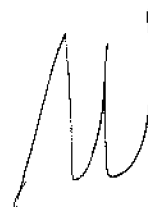
Il contratto di apprendistato può riguardare operai e impiegati e le qualifiche conseguibili rientrano nelle mansioni previste fino ai livelli inquadramentali non superiori al 2°.

Il numero complessivo degli apprendisti in azienda non può superare il 40% del personale specializzato e/o qualificato con contratto a tempo indeterminato.

L'assunzione dell'apprendista avviene con atto scritto, il quale deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) la prestazione oggetto del contratto;
- b) il piano formativo individuale;
- c) la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata del contratto.

La durata del periodo di prova non può superare quello previsto dal CCAL per il relativo livello di inserimento.



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

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

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

Il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è definito secondo quanto appresso specificato per l'apprendistato professionalizzante, avuto riguardo alla diversa durata

In caso di malattia l'apprendista, nei limiti della durata dell'apprendistato, ha diritto allo stesso trattamento del personale assunto a tempo indeterminato.

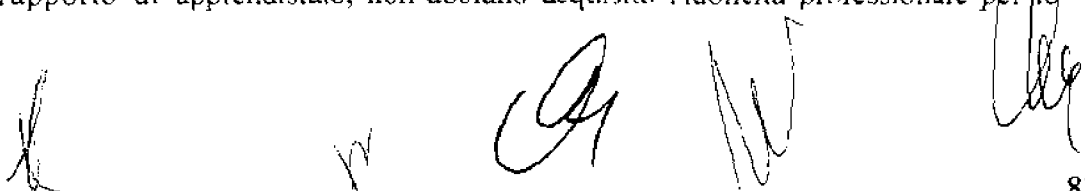
In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista, nei limiti di durata dell'apprendistato, ha diritto allo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni dell'apprendista.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro di apprendistato può avvenire:

- a) Durante il periodo di prova, da entrambe le parti, senza obbligo di preavviso e della relativa indennità;
- b) Durante il contratto di apprendistato l'Azienda può risolvere il rapporto in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- c) Al termine del periodo di apprendistato l'Azienda può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è esercitata dall'azienda nel caso che risulti la mancata assunzione con contratto a tempo indeterminato di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi; quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo



svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

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

Apprendistato professionalizzante

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal CCAL, in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti: stipendio conglobato in vigore ed aumenti periodici d'anzianità (previsti per livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali).

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

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

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

FORMAZIONE

La formazione dell'apprendista si realizza tramite la partecipazione a percorsi strutturati prevalentemente all'interno dell'Azienda: le parti, infatti, si danno

reciprocamente atto della capacità della Società di erogare direttamente formazione o di organizzare eventi formativi, delle riconosciute e consolidate esperienze nella progettazione, organizzazione ed effettuazione di corsi di base, trasversali e tecnico-professionali effettuati anche in rispetto della specifica normativa di settore e sotto il controllo, ove previsto, delle Autorità Aeronautiche, della presenza di Aule di formazione e strutture didattiche idonee e dedicate, nonché di docenti e di lavoratori con esperienza e titoli di studio idonei a trasferire competenze.

Per quanto concerne i percorsi professionali e i contenuti minimi delle 120 ore di formazione, si conviene:

1) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 2°:

1.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro

1.b) Competenze tecnico – professionali

2) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 3°,4°,5°

2.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro

2.b) Competenze tecnico –professionali

3) Per le qualifiche di apprendisti che si attestano ai livelli 6°

3.a) Competenze di base e trasversali

Competenze relazionali

Organizzazione dell'azienda e del lavoro;

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; (da erogare all'inizio del percorso formativo) Disciplina del rapporto di lavoro

3.b) Competenze tecnico-professionali

S'intende per formazione formale un processo formativo strutturato e certificabile supervisionato da un Tutore Aziendale, che alterna momenti di aula, affiancamento e fasi on the job. Le attività formative sono preordinate per ciascuna qualifica di apprendista e vengono inserite nel PFI (Piano Formativo Individuale) sulla base delle Direttive degli Enti Tecnici Aziendali, che operano in osservanza della normativa vigente. A titolo indicativo la formazione formale dovrà prevedere, rispetto al monte ore minimo di 120 ore l'anno, una percentuale del 35% dedicata ai contenuti di base e trasversali, una percentuale del 20% dedicata alla acquisizione di competenze professionali settoriali ed una percentuale del 45% per l'acquisizione delle competenze professionali specialistiche. Tali percentuali, modificabili in base a diverse indicazioni relative agli emanandi decreti attuativi regionali, possono essere diversamente articolate con accordi tra le Parti in relazione alle caratteristiche del profilo formativo individuato.

Il Tutore Aziendale verrà scelto tra dipendenti di almeno due livelli superiori all'apprendista e con almeno 3 anni di esperienza lavorativa ed ha il compito di affiancarlo durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire, anche collaborando con gli Enti Aziendali preposti per la Formazione, l'opportuna integrazione tra le iniziative formative (interne ed esterne) e la formazione sul luogo di lavoro.

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

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

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

Art. 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nel caso di flussi di più intensa attività, in occasione di attivazione di nuove iniziative e nei casi di sostituzione del personale, anche per esigenze di carattere fisiologico (ferie, addestramenti, periodi di elevata morbilità) e/o per esigenze derivanti da picchi di più intensa attività, le parti concordano di dare attuazione alle nuove forme di flessibilità, nell'ambito della riforma del mercato del lavoro e delle leggi in materia, anche in

Handwritten signature: PP
Handwritten signature: [Illegible]
Circular stamp: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]
Circular stamp: [Illegible]

riferimento alle normative comunitarie aventi ad oggetto sia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, che a tempo determinato. A tale fine, le parti convengono che, fatto salvo specifiche previsioni di legge, la forza massima di personale a tempo determinato, non potrà superare la percentuale del 35% dell'organico complessivo medio annuo del personale di terra della Società. Nel periodo aprile-ottobre tale percentuale potrà essere elevata in considerazione della minore quantità di tempi determinati utilizzati nel periodo novembre-marzo; la media annua dovrà comunque rispettare la percentuale del 35% dell'intero organico.

Nota a verbale

Con riferimento all'evoluzione legislativa in materia ed in particolare agli articoli 4 e 5 del Dlgs.368/2001 così come modificati dalla L.247/2007, stante l'attuale situazione caratterizzata da forti discordanze interpretative ed incertezza circa possibili accordi attuativi in materia, le parti ritengono opportuno mantenere temporaneamente invariato l'art 7, rinviando l'approfondimento ad una fase successiva, con il comune impegno di raggiungere un accordo esaustivo entro e non oltre il 30 giugno 2009.

Art. 8 - TELELAVORO

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

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

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

pp
Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nell'Azienda, 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.

L' Azienda ha facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and stamps on the right side of the page, including a large signature and a circular stamp.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature and a circular stamp.

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. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai video terminali e della L. 300/1970.

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

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

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

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

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

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

Le parti condividono l'esigenza di 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 resi compatibili con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.

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



PARTE II – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO



Art. 9 DIVISE E INDUMENTI DI LAVORO

Al personale può essere richiesto di indossare la divisa prescritta, che sarà fornita a spese dell'Azienda, così come altri particolari indumenti che sia richiesto di indossare sul luogo di lavoro, secondo la particolarità della prestazione.

Art. 10 - INQUADRAMENTO

Tempi di attestazione

Si riportano di seguito i tempi minimi necessari per l'attribuzione dei diversi livelli di inquadramento in relazione alla posizione ricoperta, alla professionalità maturata, alle verifiche tecnico-professionali e/o alla completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano acquisito nel corso del servizio svolto nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione.

1) Attestazione 7° livello

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

2) attestazione 6° livello

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

3) attestazione 5° livello

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

4) attestazione 4° livello

Se per posizione di Capo Squadra inserimento 5° livello; dopo 6 mesi 4°;

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

5) attestazione 3° livello

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

6) attestazione 2° livello

Se per posizione di Responsabili/coordinatori inserimento a livello 3°; dopo 6 mesi livello 2°. fermo restando quanto previsto al capoverso successivo "Responsabili/Coordinatori"

Se per posizione di analista, inserimento al livello 3°; dopo 36 mesi livello 2°

7) attestazione 1° livello

Se per posizione di Responsabili/coordinatori inserimento a livello 2°; dopo 6 mesi livello 1°, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo "Responsabili/Coordinatori"

Se per posizione di Tecnico specialista, inserimento al livello 3°; dopo 24 mesi livello 2°; dopo 12 mesi livello 1°.

8) Attestazione al livello Q.

Inserimento al 1° livello: dopo 12 mesi livello Q:

Responsabili/Coordinatori:

L'accesso è determinato dalla discrezionalità aziendale, tenuto conto della autonomia e professionalità acquisita. L'acquisizione del livello avverrà dopo sei mesi di "facente funzione" nel ruolo.

Tecnici/professional:

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

Declaratorie

I livelli sono definiti dalle declaratorie intese come espressione del grado di professionalità, intendendosi per tale l'insieme di conoscenze e capacità professionali, preparazione tecnico-professionale e/o procedure formali di verifiche tecnico-professionali, responsabilità ed autonomia operativa.

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

Le esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo tempi e modalità specificatamente previsti al punto precedente.

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

Livello Q

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che svolgono funzioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione e conoscenza, altissima specializzazione professionale e/o sono preposti ad assicurare il buon andamento di complesse unità organizzative esercitando le proprie funzioni con ampia facoltà di iniziativa, autonomia decisionale, piena discrezionalità e libertà di apprezzamento nella realizzazione e/o attuazione delle direttive aziendali.

Livello 1°

Appartengono a questo livello gli impiegati ai quali sono affidate mansioni importanti al fine di assicurare l'efficienza di determinate aree o attività aziendali e/o comunque tali da implicare responsabilità, notevole preparazione, conoscenze e capacità di alto livello professionale, nonché autonomia decisionale, facoltà di iniziativa, discrezionalità e libertà nella applicazione delle direttive ricevute.

Livello 2°

Appartengono a questo livello gli impiegati con elevata preparazione, esperienza e capacità professionale che svolgono mansioni di concetto complesse e di particolare importanza, richiedenti ampia iniziativa, anche coordinando, con l'apporto di conoscenze tecnico-pratiche, l'attività di altri collaboratori.

Livello 3°

Appartengono a questo livello gli impiegati con una elevata esperienza e preparazione professionale, che sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure prestabilite svolgono mansioni di concetto di rilevante complessità richiedenti idonea esperienza, polivalenza di funzioni, iniziativa ed autonomia anche coordinando l'attività di altri collaboratori.

Livello 4°

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base delle disposizioni ricevute e/o nell'ambito di procedure specifiche svolgono mansioni di concetto richiedenti particolare esperienza e preparazione professionale, anche coordinando l'attività di altri collaboratori.

Livello 5°

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

Livello 6°

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

Livello 7°

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

Livello 8°

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

Livello 9°

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

A mero titolo esemplificativo si evidenziano le seguenti posizioni di lavoro per i diversi livelli di appartenenza:

Livello Q

Responsabili strutture organizzative complesse

Capo Scalo di servizio FCO/MPX

Capo Scalo periferia Italia

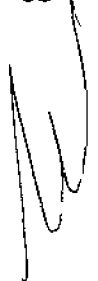
Ingegneri di servizio

Tecnico specialista (tecnico specialista di ingegneria,
pianificazione/programmazione. coordinamento operativo,
amministrazione/contabilità/bilancio, sistemi informativi)

Livello 1°

Capo scalo di servizio periferia Italia (scali maggiori)

Crew supervisor



Istruttore Personale Navigante
Istruttore Personale Terra Senior
Router aeromobili
Supervisore area passeggeri/rampa/control centre
Tecnico ingegneria
Tecnico linee di prodotto
Tecnico gestione risorse umane
Tecnico pianificazione e controllo
Tecnico architetture
Tecnico distribution
Tecnico operativo e commercial desk
Tecnico di controllo processi
Coordinatore attività amministrative/acquisti/contabilità
Sales representative
Sistemista
Capo reparto (linea. hangar)
Responsabile analisi volo
Flight dispatcher senior
Responsabile amministrativo periferia

Livello 2°

Analista volo
Analista programmatore
Analista efficienza aeromobile
Capo scalo di servizio (scali minori)

R.I.T./Capo Turno
Flight Dispatcher;
Customer service cargo:
Agente di vendita
Agente di vendita "in house"
Coordinamento programmi
CUP (hangar)
Programmatore di produzione
Supervisore Operativo Linea
Flight Manager
Istruttore Personale Terra

Livello 3°

Segretaria di Direzione
Addetto assistenza personale navigante
Addetto biglietteria
Addetto scalo
Addetto rampa
Addetto centraggio
Addetta fares & rules
Addetto call centre
Addetto analisi e programmi
Addetto amministrazione
Addetto assistenza tecnica di linea
Operatore Specializzato Aeronautico

Livello 4°

Segretaria

Addetto manutenzione simulatori

Capo squadra OUA

Capo Squadra merce e posta

Operatore addetto gestione persone e mezzi

Operatore responsabile operazioni aeromobile

Livello 5°

Operatore linea

Operatore trasporti

Operatore polivalente rampa

Operatore toilettes e acqua di bordo

Livello 6°

Operatore Unico Aeroportuale

Helper

Livello 7°

Manovale

Fattorino

Archivista

Art. 11 - MOBILITÀ E POLIVALENZA

UFFICIO
UNICO
AEROPORTUALE



13

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative, anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di persone aventi carattere collettivo e non meramente temporanei, l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle RSU.

Queste ultime potranno richiedere entro 3gg. un incontro che dovrà essere effettuato entro i 5gg. successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica agli spostamenti di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee, di durata temporanea, dovuta ad assenze dei titolari e/o ad esigenze improvvise tecnico-operative.

ART 12 - QUADRI

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/85, sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nel livello Q che svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia definita nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

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

1) Passaggio alla categoria di Quadro.

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

2) Informazione.

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai Quadri ai fini del perseguimento o dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'Azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi

necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

3) Formazione.

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

4) Brevetti.

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

5) Le parti convengono inoltre che stante la natura della prestazione insita nella figura del quadro, non strettamente connessa con orari prefissati, non è prevista alcuna retribuzione aggiuntiva per eventuali eccedenze orarie rispetto al normale orario di lavoro dei dipendenti, o per prestazioni in giornate festive e di riposo, intendendosi tali prestazioni compensate nell'ambito della retribuzione di fatto.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge 13.5.85 n. 190.

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692 e RD 10.8.23 n. 1955, le limitazioni in materia di orario di lavoro. Per quanto non specificamente contemplato nel presente articolo, ai Quadri si applica la normativa contrattuale da valere per la categoria degli impiegati.

Art 13 - ORARIO DI LAVORO

Premesso che le attività della Compagnia sono comprese nel più ampio settore del trasporto aereo e tenuto conto del Dlgs. 8 Aprile 2003 n. 66 e successive modificazioni, le parti, concordando sulla necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro più adeguata alle richieste del mercato e alle esigenze della clientela, convengono sull'opportunità di adottare, oltre ad una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro ed il dimensionamento quantitativo e qualitativo delle risorse necessarie, idonee articolazioni dell'orario di lavoro e della sua distribuzione.

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di

flessibilità connessi alle peculiarità dell'azienda, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

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

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

A) Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della Società.

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata nella misura settimanale di 38,5 ore.

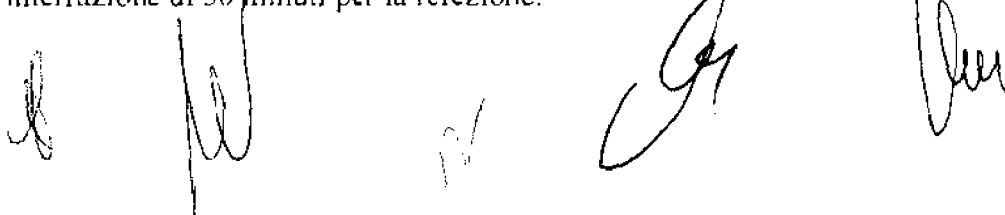
La durata normale settimanale dell'orario di lavoro potrà essere calcolata come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

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

Con riferimento alla comunicazione di cui al comma 5 dell'art. 4 del D. Lgs. 66/03, le Parti concordano che, per effetto di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l) dello stesso D. Lgs., tale comunicazione non debba essere effettuata con riferimento alle prestazioni rese dal personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, stante l'esclusione del medesimo dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3 del citato D. Lgs. 66/03.

2. L'orario continuativo giornaliero di lavoro, salvo il caso di turni avvicendati, è ripartito in due periodi separati tra loro da un periodo di riposo non superiore ad un'ora.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.



3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere interrotto ma deve avere carattere continuativo.

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

5. Per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi, si potrà derogare, a fronte di situazioni di criticità, a quanto disposto dagli art. 7 e 8 del D.Lgs. 66/03 con un monitoraggio su tale materia a livello locale.

6. La durata normale dell'orario di lavoro per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è fissata nella misura di 44 ore settimanali.

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

8. Qualora le turnazioni del personale in H24 prevedano un turno notturno di otto ore continuative senza pausa notturna per la refezione si darà luogo, solo nel caso in cui la programmazione determini un superamento del normale orario di lavoro, all'attribuzione di giornate di permesso in misura pari alla quantità di ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro. A tal fine si procederà arrotondando per difetto in giornate la quantità di ore così determinata, all'unità o allo 0,5 di unità.

B) Regimi di orario

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

Conseguentemente, saranno posti in essere, previo confronto con le OOSS firmatarie a livello aziendale con le modalità previste dagli accordi interconfederali in materia e nel rispetto della legge 66/03 e successive modificazioni, gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro contemplata nel presente CCAL.

C) Flessibilità dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti

finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

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

A fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi del precedente comma l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, in periodi di minore intensità lavorativa, prioritariamente nell'arco temporale preso a riferimento, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Le modalità attuative dei sopra citati regimi di flessibilità, nell'arco temporale preso a riferimento, saranno preventivamente rappresentate in sede aziendale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo della compagnia, ed in relazione alle esigenze degli specifici processi produttivi e/o di specifici progetti.

Il mancato godimento darà luogo al pagamento delle ore residue con le aliquote previste dal vigente CCAL. L'erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'articolo 32 (**elementi e computo della retribuzione**) sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito dal programma di flessibilità.

Nota a verbale

A titolo meramente esemplificativo, l'arco temporale di riferimento può essere individuato:

- dall'ampiezza temporale della turnazione
- dal ciclo di lavorazione, incluse le giornate/settimane necessarie allo smaltimento delle giornate lavorate in più;

- da un numero di settimane/mesi sufficienti a garantire la prestazione aggiuntiva ed il recupero della stessa.

2. Articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri: attuazione di schemi di turnazione, con intensificazione delle presenze nelle ore diurne centrali e/o nelle ore notturne, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico pax/merci, di attività di assistenza tecnica e di linea, etc.

3. tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

4. possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecnico organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine a quanto previsto dai precedenti punti 2 e 3 trovano applicazione le procedure di cui all'articolo 3. punto 3. dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Art.14 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, GIORNI FESTIVI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la normale durata giornaliera di lavoro stabilita ai sensi dell'art. 13.

E' da considerarsi lavoro festivo quello effettuato il giorno riconosciuto festivo con le seguenti modalità:

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

Il riposo settimanale cade di regola di domenica, salvo le eccezioni di legge; qualora per esigenze di servizio e/o di turnazione, il riposo non sia goduto di domenica, al lavoratore è dovuto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che viene considerato festivo.

E' considerato periodo notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino (art. 1, comma 2, lettera d, DLgs n° 66/03). Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 20.00 e le 8.00.

Il lavoro straordinario, notturno e il lavoro festivo debbono essere

preventivamente autorizzati dalla Società: il personale, se richiesto, non può esimersi dalla prestazione di lavoro straordinario, notturno e lavoro festivo.

Modalità di pagamento

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

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

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Le parti si danno atto altresì che, in caso di esigenze derivanti da cause di tipo tecnico e/o carichi di attività che rendano necessario il prolungamento della prestazione lavorativa, allo scopo di assicurare la continuità ottimale dei vari servizi, non altrimenti realizzabili sulla base del normale organico in essere, nonché nelle altre ipotesi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, l'Azienda potrà richiedere a livello individuale, lo svolgimento di singole prestazioni lavorative straordinarie, anche oltre i limiti stabiliti dalle norme contrattuali e di legge derogabili, fermo restando il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, ed il limite delle 250 ore annue medie procapite.

Ai fini della determinazione della quota oraria di retribuzione, di cui all'art 32 del presente contratto (Elementi e computo della retribuzione), utile per il calcolo delle percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo, si farà riferimento, per quanto concerne lo stipendio conglobato e con esclusione del lavoro ordinario compreso in regolari turni periodici prestato nei giorni festivi, alla tabella di cui al punto 2 dell'art. 22 (Stipendio conglobato).

Art 15 - RIPOSO SETTIMANALE

La materia è disciplinata dall'articolo 9 del DLgs 8 aprile 2003, n.66 e successive modificazioni.

Art.16 - FERIE

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di



riposo retribuito, la cui durata, è stabilita in 26 giornate lavorative, comprensive delle giornate per le quali la mancata prestazione consegue alla ripartizione su 5 giorni.

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, al dipendente spetta il pagamento delle ferie maturate non godute, la frazione di mese pari o superiore ai 15gg. è considerata, a questo fine, come mese intero; il periodo di ferie pagato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo stesso sopraggiunga malattia di durata superiore a 5gg e sempre che il dipendente ne dia tempestiva comunicazione alla Società per i previsti controlli.

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

Art. 17 - CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Così come previsto dall'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n° 53 e successive modificazioni, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 18 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, al dipendente interessato, verrà riconosciuto, una sola volta indipendentemente dai rapporti di lavoro intercorsi, un periodo di riposo retribuito pari a 15 giorni solari.

Art. 19 - ASSENZE E PERMESSI

Le assenze dal lavoro devono essere comunicate il giorno stesso dell'inizio dell'assenza, la relativa giustificazione deve avvenire entro il giorno successivo a

17

quello di inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di comprovato impedimento.

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

Art. 20 - ASSENZE E TRATTAMENTO DI MALATTIA/INFORTUNIO

L'assenza per malattia/infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio del proprio orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche all'inizio dell'eventuale prosecuzione, salvo caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto a inviare, anche per via fax, il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia/infortunio o dell'eventuale prosecuzione; successivamente, in ogni caso, dovrà essere consegnato l'originale,.

In caso di inosservanza di quanto previsto nei punti precedenti, l'assenza si considera ingiustificata.

La Società ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti norme. Qualora il lavoratore durante l'assenza risieda in luogo diverso da quello reso noto alla Società ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 17,00 alle 19,00.

Il lavoratore che per comprovati e giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società specificando la diversa fascia oraria di reperibilità.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie potrà essere verificata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

FP



disciplinare.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi ed il 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi. In caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia il periodo massimo di comporta. pari a 12 mesi, va computato nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Dal trattamento economico di malattia è detratto quanto il lavoratore abbia diritto di percepire da Istituti Assicurativi, Previdenziale ed Assistenziali.

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui ai precedenti punti, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. corrispondendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

La continuità della malattia e per gli effetti dei precedenti punti, si intende non interrotta da assenze inferiori ai 5 g. lavorativi consecutivi.

Per malattie di particolare gravità, l'Azienda potrà concedere oltre al periodo di comporta previsto, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 6 mesi, previo confronto le RSU.

Art. 21 POLIZZA ASSICURATIVA

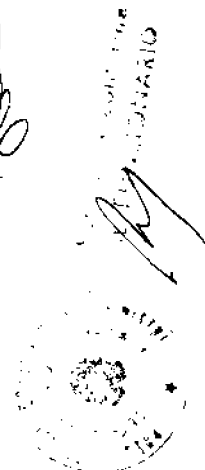
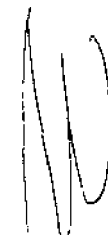
E' stipulata dall'Azienda in favore di tutto il personale una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali h24 senza rivalsa.

PARTE III - RETRIBUZIONE

Art. 22 - STIPENDIO CONGLOBATO

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

Livello	Stipendio conglobato
Q	1.708,09
1	1.599,78
2	1.530,23
3	1.455,73



4	1.362,66
5	1.313,12
6	1.263,76
7	1.184,84
8	1.115,65
9	987,37

2. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 14 si fa riferimento alla seguente tabella di minimi conglobati

Livello	Stipendio conglobato
Q	1.437,95
1	1.357,44
2	1.303,12
3	1.244,36
4	1.172,41
5	1.133,43
6	1.095,13
7	1033,25
8	979,28
9	879,10

Art. 23 - AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

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

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

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di sette aumenti periodici d'anzianità per tutta la durata della vita lavorativa aziendale. Gli aumenti periodici d'anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

Livello	euro
Q	32
1	29
2	26
3	24
4	22
5	21
6	20
7	18
8	18
9	10

Il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità è effettuato alla scadenza del biennio e riferito al livello d'appartenenza, a quella data, senza ulteriori trascinamenti.

Art.24 - TREDICESIMA MENSILITÀ

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

Nel caso d'inizio, cessazione e sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi d'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati; la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata come mese intero. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro si fa riferimento agli emolumenti fissi, relativi alla retribuzione dell'ultimo mese lavorato.

La 13^o mensilità è computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 25 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

La Società corrisponderà una 14^a mensilità, costituita dagli stessi elementi che compongono la 13^a mensilità. La corresponsione della suddetta 14^a mensilità

avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La 14° mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1 Luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

La 14° mensilità è computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 26- INDENNITÀ GIORNALIERA , TURNO, CAMPO, VOLO

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

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

Al personale dipendente, le cui prestazioni sono regolate da un sistema di turni avvicendati (h16 e h24), che prevedono orari di inizio del lavoro differenziati nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta un'indennità di € 0,25 per ciascuna giornata effettiva di presenza.

Al personale dipendente, che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza nell'aeroporto stesso, una indennità di € 0,25 per ciascuna giornata di effettiva presenza.

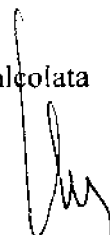
Al personale tecnico certificato, comandato in servizio di scorta a bordo di aeromobili, è dovuta un'indennità di volo pari ad euro 3,50 per ora di volo.

Tali indennità hanno natura omnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

ART 27. INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

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

Tale indennità ha natura omnicomprensiva, essendo stata calcolata



comprendendovi l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

ART. 28 BUONO PASTO

Ad esclusione delle unità produttive ove è prevista la mensa aziendale (es.FCO e MGL) in tutte le unità produttive viene riconosciuto un buono pasto per ogni giornata di presenza effettiva sul luogo di lavoro del valore di Euro 6,00. Tale modalità è estesa anche alle forze di vendita office less dislocate sul territorio. Al lavoratore con contratto part time orizzontale o misto il cui impiego è inferiore o uguale a 5 ore non vengono concessi ticket restaurant.

Il buono pasto non compete al personale inviato in missione e/o trasferta.

ART. 29 INDENNITÀ DI MISSIONE

Al personale che si reca in missione fuori della sua sede di lavoro spetta il rimborso delle spese di trasporto. Inoltre, viene riconosciuta una diaria a copertura delle spese di vitto pari ad € 25,82, se la trasferta comporta la presenza fuori sede nella fascia oraria 12-14 o nella fascia oraria 19-21.

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

ART. 30 - INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

1. - In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Società, al lavoratore con famiglia convivente a carico spetta il seguente trattamento:
 - a) un preavviso di 20 giorni;
 - b) il rimborso delle spese di viaggio nella classe in cui il lavoratore ha diritto e in seconda classe per i membri della famiglia con esso conviventi a carico, limitatamente al coniuge, agli ascendenti, ai discendenti ed ai collaterali fino al 2° grado;
 - c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Società per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli);
 - d) l'indennità di trasferimento nella misura di 10 giorni di indennità di missione.
2. - In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Società, al lavoratore senza famiglia convivente a carico spetta il seguente trattamento:
 - a) un preavviso di 15 giorni;



- b) il rimborso delle spese di viaggio nella classe di cui il lavoratore ha diritto :
 - c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Società per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli);
 - d) l'indennità di trasferimento nella misura di 10 giorni di indennità di missione.
3. - Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, non sia possibile alla Società dare il preavviso rispettivamente di 20 e di 15 giorni di cui sopra, al lavoratore compete oltre all'indennità prescritta, un ulteriore compenso pari a tante giornate di indennità di missione quante sono necessarie per completare il prescritto preavviso.
 4. - Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.
 5. - Al lavoratore che venga licenziato non per motivi di disciplinari, entro il termine di un anno dalla data dell'avvenuto trasferimento, è concesso il rimborso delle spese effettive indicate nelle lettere b) e c) dei punti 1 e 2 del presente articolo, per il ritorno al Comune di precedente residenza. Per ottenere tale concessione il lavoratore deve fornire la prova dell'effettivo ritorno al Comune di precedente residenza.
 6. - Nel caso di licenziamento del dipendente che non accetta il trasferimento, la Società è tenuta a corrispondergli tutte le indennità previste dal presente contratto per licenziamento.

ART 31-INDENNITA' DI CERTIFICAZIONE

Agli operatori specializzati aeronautici impiegati in attività di manutenzione degli aeromobili s.a in hangar che in linea in relazione alle approvazioni/certificazioni possedute ed alle conseguenti flessibilità di impiego di volta in volta richieste dalle necessità operative vengono riconosciute le seguenti indennità per 12 mensilità:

- Operatore approvato livello base (opa 1) nessuna indennità
- Operatore approvato livello 2 (opa 2) per tipo di a/m o processo 19.42
- Operatore approvato livello 3 (opa 3) per tipo di a/m o processo 19.42

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

- BCS hangar, officina prima certificazione 129.44

[Handwritten signatures and initials]

• BCS hangar.officina per ogni ulteriore certificazione	64,71
• CAT A prima certificazione	37,97
• CAT A per ogni ulteriore certificazione	18,99
• CAT B1+B2 prima certificazione	129,44
• CAT B1+B2 per ogni ulteriore certificazione	64,71
• CAT B1 o B2 prima certificazione	77,66
• CAT B1 o B2 per ogni ulteriore certificazione	37,97
• DL 1 (ingegneria)	37,97
• DL 2 (ingegneria)	77,66
• Checking function	77,66

Tali indennità hanno natura onnicomprensiva, essendo state calcolate comprendendovi le incidenze su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il Tfr.

Art.32 - ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

Salvo casi in cui sia diversamente disposto, la retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile a tutti gli effetti del presente contratto è costituita dallo stipendio conglobato, aumenti periodici d'anzianità, aumenti di merito. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, fa parte della retribuzione la tredicesima e quattordicesima mensilità

Per determinare le quote giornaliere di retribuzione si divide la retribuzione mensile per 26, la quota oraria si ottiene dividendo la predetta retribuzione per 173.

La retribuzione mensile è corrisposta di norma non oltre la fine di ogni mese con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi; ove la Società ritardi di oltre venti giorni il pagamento della retribuzione, decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce, gli interessi in misura pari a quella del tasso ufficiale di sconto. Inoltre, ove il ritardo si prolunghi di oltre un mese, il dipendente può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al pagamento dell'indennità di mancato preavviso. In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione del dipendente, deve intanto essere corrisposta la parte di retribuzione non controversa.

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

Art. 33 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Ai fini del calcolo del T.F.R. le voci formanti la base di calcolo sono:

Stipendio conglobato, aumenti periodici d'anzianità, eventuali aumenti di merito, tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

Sono fatte salve le previsioni di sblocco del 70% così come previsto dalla Legge.

PARTE IV - RISOLUZIONE E CODICE DISCIPLINARE

Art. 34 - DOVERI DEL DIPENDENTE E SANZIONI DISCIPLINARI

Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli.

E' preciso obbligo dell'addetto di conservare in buono stato le attrezzature ed in generale tutto quanto è lui affidato. L'addetto deve essere in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però tempestivamente la Direzione della Società. L'addetto risponde della pulizia e della perdita di macchinari ed oggetti di lavoro se risulti a lui imputabile colpa o negligenza.

L'addetto, munito di preventiva autorizzazione del superiore diretto, può portare modifiche alle attrezzature affidategli, variazioni arbitrarie danno diritto alla Società di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti; l'ammontare di tali danni può essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione per quote non superiori al 10% della retribuzione stessa; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta è effettuata sulle competenze di fine rapporto.

Il dipendente ha l'obbligo di:

-rispettare l'orario di lavoro ed adempiere le formalità prescritte dalla Società per la verifica delle presenze;

-dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartita dalla Società;

-avere cura dei locali, oggetti, macchinari, strumenti e quanto altro a lui



affidato per ragioni di servizio;

- non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione della Società, nè farne uso in modo anche solo potenzialmente pregiudizievole;

-non fare variazioni, cancellazioni o altri interventi non autorizzati nel cartellino presenza;

-non ritirare il cartellino di un altro dipendente, anche al fine di alterarne le indicazioni;

-non manomettere gli orologi attraverso i quali si effettua la rilevazione delle presenze;

-non fumare nei locali ove ciò non è consentito per ragioni di sicurezza;

-non procedere senza espressa autorizzazione dalla Direzione a collette, raccolta firme, vendita di qualsiasi oggetto durante le ore di lavoro;

-non adoperare senza ordine macchine, attrezzature e impianti non assegnategli.

In relazione alla violazione delle norme sopra descritte e più in generale degli obblighi e dei doveri inerenti la personale posizione nella Società, possono essere applicate secondo la gravità dell'infrazione, le sanzioni previste dall'art. 7 Legge 300/1970.

Le mancanze dovranno essere preventivamente contestate agli interessati per iscritto onde consentire di produrre elementi di discolta; la presente norma non si applica nel caso del rimprovero verbale. Gli interessati avranno facoltà di produrre per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolta. esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che trasgredisca l'osservanza al presente contratto ovvero, ponga in essere comportamenti che rechino pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone, all'integrità di cose. La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione si applica a quelle mancanze che anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma siano di sufficiente rilievo da non trovare adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa. A titolo esemplificativo incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che:

- non si presenti al lavoro, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la

cessazione:

- per disattenzione o negligenza danneggi il materiale in lavorazione o più in generale della Società;
- esegua nei locali della Società lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi: fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale della Società;
- incorra nelle mancanze Art. 4 comma 1 Legge 146/90
- non comunichi tempestivamente lo stato di malattia o la sua prosecuzione ovvero non invii la relativa certificazione nei termini prescritti.

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

- insubordinazione nei confronti dei superiori;
- arrechi con colpa un grave danno al materiale della Società;
- esegua nei locali della Società senza permesso, lavori per conto proprio o di terzi, senza l'impiego di materiale della Società;
- si renda responsabile di rissa nel luogo di lavoro;
- abbandoni il posto di lavoro, qualora le mansioni assegnate prevedano compiti di sorveglianza, custodia e controllo;
- si assenti senza giustificazione per oltre quattro giornate consecutive, ovvero per tre volte nel corso dell'anno in giorni seguenti le ferie, i feriali non lavorativi o i festivi;
- si renda recidivo nelle mancanze precedentemente contemplate quando siano stati comminati più provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi;
- consegua una condanna definitiva per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente;

Le infrazioni di seguito riportate in ragione della loro particolare gravità, legittimano il ricorso alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nei locali della Società;

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

Art. 35 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti, purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini di seguito specificati. Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene a opera della Società, i termini del preavviso devono essere:

- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli Q,1° e 2°;
- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di uno mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

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

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

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

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

data nella seconda quindicina del mese.

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

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

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

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

In caso di morte del dipendente, agli aventi diritto a norma dell'art.2122 Codice Civile compete l'indennità di mancato preavviso.

PARTE V - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 36- PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti convengono che i Dipendenti della Compagnia possono aderire al Fondo Pensione Complementare "Prevaer". Allo scopo le parti accettano integralmente lo Statuto e le norme che regolamentano il funzionamento, la gestione e le prestazioni del Fondo.

L'adesione al Fondo può essere richiesta a partire dalla data di superamento del periodo di prova da parte dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

