CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA ENAV S.p.A.

Addì 20 giugno 2008 in Roma,

tra

ENAV S.p.A., nelle persone del Dr. Umberto Musetti, del Dr. Cico Amorosi, del Sig. Massimo Garbini, del Dr. Claudio Esposito, del Dr. Roberto Simeone, del Sig. Marco Meli

e

- la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti FILT–CGIL, rappresentata dai Sigg.ri Roberto Giacomelli, Rosario Rota e Andrea Ponziani;

- la Federazione Italiana Trasporti FIT–CISL, rappresentata dai Sigg.ri Francesco Persi, Roberto Perticarà, Andrea Cisternino, Magdy Reda e Cristiano Tancredi;

- l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti UIL-T, rappresentata dai Sigg.ri Vincenzo Santoro, Luciano Cherubini e Tommaso Vettori;

- l'Unione Generale del Lavoro Trasporti UGL-T, rappresentata dai Sigg.ri Pierluigi Ametta, Luigi Ranieri, Maurizio Brogioni, Paolo Napoli e Claudio Marchesan;

- la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi dei Lavoratori Assistenza al Volo CISAL–AV, rappresentata dai Sigg.ri Anna Maria Colocci, Ferdinando Cervo e Dario Brioschi;

- l'ASSIVOLO QUADRI, rappresentata dai Sigg.ri Paolo Maselli e Piero Di Lorenzo;

- il COBAS del lavoro privato, rappresentato dai Sigg.ri Goffredo Pizzuti, Riccardo Talevi e Massimo Vitelli;

- l'Associazione Nazionale Piloti Aviazione Commerciale ANPAC, rappresentata dal Sig. Roberto Rendina;

- l'Unione Piloti UP, rappresentata dai Sigg.ri Massimo Ferrea e Gianni Ferrara;

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente di ENAV S.p.A..

* * *

In data 24 giugno 2008 il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è stato sottoscritto

tra

ENAV S.p.A., nelle persone del Presidente Bruno Nieddu, dell'Amministratore Delegato Guido Pugliesi e del Direttore Generale Nadio Di Rienzo:

e

i Segretari Nazionali del Trasporto Aereo, Sigg.ri:

-	Mauro Rossi	per la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti FILT–CGIL
-	Claudio Genovesi	per la Federazione Italiana Trasporti FIT–CISL
-	Marco Veneziani	per la Unione Italiana Lavoratori Trasporti UIL-T
-	Francesco Alfonsi	per l'Unione Generale del Lavoro Trasporti UGL-T
-	Anna Maria Colocci	per la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi dei Lavoratori Federazione Trasporto Aereo CISAL – FTA.

* * *

Il giorno 18 settembre 2008 il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è stato sottoscritto dal Sindacato Autonomo Controllori Traffico Aereo SACTA, rappresentato dai Sigg.ri Corinna Daddio e Vincenzo Daddio.

INDICE

PARTE GENERALE

Capo I Disposizioni generali

Capo II Procedure per la regolamentazione dei conflitti

Capo III Diritti sindacali

Capo IV Costituzione del rapporto di lavoro

Capo V Svolgimento del rapporto di lavoro

Capo VI Elementi della retribuzione

Capo VII Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Capo VIII Doveri del dipendente

Capo IX Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo X Disposizioni finali

PARTI SPECIFICHE PER CATEGORIE PROFESSIONALI

Controllori del traffico aereo

Esperti di Assistenza al Volo

Meteorologi

Naviganti

Tecnici

Informatici

Amministrativi

Operai

ALLEGATI

Mobilità geografica

Premio di risultato 2008/2011

Regolamento “Osservatorio”

Previdenza integrativa

Giorni festivi

Orario di lavoro – Circolare

Assenze – Circolari

Polizza sanitaria

Superminimo professionale

PARTE GENERALE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1 Le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applicano ai rapporti di lavoro fra la Società ed il personale da essa dipendente.

2 Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è articolato in una parte generale riguardante tutto il personale dipendente e nelle seguenti parti specifiche:

- categoria professionale controllori del traffico aereo;
- categoria professionale esperti di assistenza al volo;
- categoria professionale meteorologi;
- categoria professionale naviganti;
- categoria professionale tecnici;
- categoria professionale informatici;
- categoria professionale amministrativi;
- categoria professionale operai.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA E PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

1 Salvo specifiche decorrenze o scadenze indicate nei singoli articoli, il presente contratto collettivo di lavoro ha una durata di quattro anni - dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011- per la parte normativa e di due anni - dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 - per la parte economica.

2 Il presente contratto collettivo di lavoro si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno tre mesi prima della prevista scadenza.
Il contratto disdetto resta in vigore sino all'applicazione di quello successivo.

3 Le piattaforme sindacali di rinnovo contrattuale devono essere presentate almeno novanta giorni prima della scadenza del presente contratto.
Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza le parti non

assumeranno iniziative unilaterali né assumeranno iniziative di lotta riferibili al rinnovo contrattuale.
Trascorsi trenta giorni dalla ricezione della piattaforma la Società convocherà le organizzazioni sindacali interessate per una prima risposta in merito.

ART. 3

DISTRIBUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

1 La Società provvede alla consegna ad ogni singolo dipendente di una copia del presente contratto.

ART. 4

INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI

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

ART. 5

RELAZIONI SINDACALI

1 La Società si impegna ad instaurare e mantenere rapporti sindacali esclusivamente con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

2 Alle altre organizzazioni sindacali, riconosciute e non firmatarie del presente contratto, la Società garantisce, comunque, i diritti di informazione ed il servizio di trattenuta dei contributi associativi sindacali.

ART. 6

MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE

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

2 Sono escluse dalla contrattazione le seguenti materie:

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

ART. 7

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

1 La contrattazione di secondo livello, per quanto riguarda la quantificazione e la distribuzione del premio di risultato spettante al personale delle varie categorie, si svolge a livello centrale con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto nello specifico allegato.

2 La contrattazione di secondo livello con le rappresentanze sindacali aziendali presso le varie sedi aziendali riguarda le seguenti materie:

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

ART. 8

OSSERVATORIO

1 Appartengono al livello della concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, le linee generali della politica della Società concernenti:

- i piani di attività e gli investimenti;
- il disegno della rete e dei servizi;
- le innovazioni tecnologiche, organizzative ed operative;
- i piani di formazione ed aggiornamento professionale;
- le politiche delle pari opportunità.

A tal fine, le Parti, in merito ai temi di comune interesse sopracitati, pur nel rispetto delle distinte prerogative, ed allo scopo di favorire momenti di confronto finalizzato a porre le basi per una decisione maggiormente partecipata, concordano di istituire un organismo paritetico denominato “Osservatorio”.

2 L’Osservatorio è un organismo paritetico, costituito, per parte aziendale dal Direttore Generale e dai responsabili delle funzioni Risorse Umane e Qualità, Relazioni Industriali, Gestione Risorse Umane e Area Operativa e, per parte sindacale, da un componente per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.
Il regolamento di funzionamento dell’Osservatorio è allegato al presente contratto.

3 L’Osservatorio costituisce la sede stabile per l’informazione, l’elaborazione ed il conseguimento di una posizione condivisa in particolare sulle seguenti materie:

- andamento delle imprese di servizi di assistenza al volo, anche comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo;
- linee di sviluppo tecnologico del settore connesse alle opportunità di mercato;
- analisi delle dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed agli adempimenti normativi europei;
- piani di attività ed investimenti;
- disegno della rete dei servizi;
- monitoraggio degli indicatori di produttività;
- analisi dell’ordinamento professionale;
- verifiche sulla mobilità geografica del personale;
- ruolo del personale, con particolare riferimento al personale operativo appartenente alle categorie esperti di assistenza al volo e tecnici in relazione ai futuri scenari derivanti dalle innovazioni tecnologiche e dai nuovi assetti societari;
- analisi in merito agli aspetti professionali conseguenti alle specifiche direttive europee;
- verifica dell’applicazione del D.lgs. 12 aprile 2006, n° 163;
- politiche delle pari opportunità ed azioni positive proposte dal “Comitato Pari Opportunità”.

4 L’Osservatorio è un organismo concertativo e non negoziale, pertanto l’attività e le risultanze in esso prodotte non costituiscono in alcun modo forme di contrattazione sostitutive delle normali relazioni industriali.

Il funzionamento dell'Osservatorio è disciplinato da un apposito regolamento allegato al presente contratto.

ART. 9

DIRITTI DI INFORMAZIONE

1 La Società, nell'ambito della propria autonomia e responsabilità, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi gestiti, fornisce informazioni alle segreterie nazionali di tutte le organizzazioni sindacali sulle seguenti materie:

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

ART. 10

RAPPORTI CON L'UTENZA

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

CAPO II

PROCEDURE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI

ART. 11

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

1 Fermo restando quanto disciplinato dalla Commissione di Garanzia con la regolamentazione provvisoria, di cui alla delibera n° 01/92 formulata nella seduta del 19 luglio 2001, che qui si intende riportata fatta eccezione per quanto previsto agli articoli 30 e 31 e fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, della Legge 12 giugno 1990, n° 146, cosi come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n° 83, le sotto elencate procedure si applicano in occasione di apertura di controversie e/o dichiarazione di stati di agitazione sia di carattere locale che nazionale.

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

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

  L'incontro dovrà avvenire entro cinque giorni dalla formale comunicazione di apertura della vertenza avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali e la relativa procedura dovrà esaurirsi entro dieci giorni dalla prima riunione.

  La suddetta procedura di raffreddamento di primo livello si riterrà espletata con esito negativo laddove la Società non proceda, entro quindici giorni, alla convocazione delle organizzazioni sindacali richiedenti.

- Il secondo livello di raffreddamento e di conciliazione di una controversia collettiva avverrà, successivamente al mancato accordo nel primo livello, con un incontro che sarà effettuato, unicamente in merito alle motivazioni poste a base della vertenza iniziale, in caso di vertenza locale, presso la sede di riferimento o, previo accordo fra le Parti, presso la sede centrale della Società, con la partecipazione della funzione Relazioni Industriali e/o di altre funzioni aziendali e delle organizzazioni sindacali nazionali interessate, mentre, in caso di vertenza di carattere nazionale sarà effettuato presso la sede dell'associazione datoriale con la partecipazione della Società e delle organizzazioni sindacali nazionali interessate.

L'incontro di secondo livello dovrà avvenire, successivamente al mancato accordo di primo livello, entro cinque giorni dalla richiesta avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali e la relativa procedura dovrà esaurirsi entro dieci giorni dalla prima riunione.
In alternativa a quanto sopra previsto e fermo restando i termini di cui al punto precedente le Parti concordemente possono decidere di esperire il tentativo di raffreddamento e di conciliazione di secondo livello nelle sedi amministrative previste dall'articolo 2, comma 2 della Legge 12 giugno 1990, n° 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n° 83.
A conclusione dell'incontro di secondo livello viene redatto il relativo verbale inerente l'esito della riunione.

ART.12

COMITATO DEI SAGGI

1 In caso di mancato accordo anche nel secondo livello di conciliazione sarà possibile da parte delle organizzazioni sindacali nazionali che hanno dato origine alla vertenza attivare un ulteriore tentativo di conciliazione attraverso il ricorso al "Comitato dei Saggi", che dovrà pronunciarsi entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza presentata.

2 Con l'attivazione del Comitato dei Saggi le Parti si obbligano a tentare di definire le proprie controversie.

3 Il Comitato dei Saggi è composto da un Presidente e quattro membri, due di nomina aziendale e due di nomina sindacale.

4 I membri di parte sindacale sono nominati di anno in anno secondo un criterio di rotazione tra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

5 Il Presidente del Comitato dei Saggi è individuato di comune accordo tra le due parti.

6 Il funzionamento del Comitato dei Saggi è disciplinato da uno specifico regolamento adottato dal comitato stesso.

7 In caso di particolari necessità che richiedano l'apporto di uno specifico contributo tecnico-scientifico, il Comitato dei Saggi può precedere l'audizione di un relatore indicato dalla Società e/o dalle organizzazioni sindacali promotrici della azione di controversia. Il relatore ha diritto di acquisire tutta la documentazione necessaria e non ha diritto di voto.

8 Per la partecipazione ai lavori del comitato, ai membri di nomina sindacale ed al relatore sono riconosciuti permessi retribuiti a carico della Società.

9 Il Comitato dei Saggi delibera a maggioranza dei componenti.
Sono valide le delibere assunte con la partecipazione del Presidente e di almeno un membro di parte aziendale ed uno di parte sindacale.

10 Il Comitato dei Saggi è tenuto a pronunciarsi nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione dell'istanza.

11 E' facoltà delle Parti, qualora ne facciano richiesta congiunta e la controversia sia relativa esclusivamente alla interpretazione o all'applicazione di norme contrattuali o di accordi contrattuali, di affidare al Comitato dei Saggi la decisione della controversia.

12 Qualora la decisione della controversia venga affidata al comitato, le Parti sono vincolate alla risoluzione del comitato, che in questo caso delibera esclusivamente con la partecipazione di tutti i componenti.

13 In caso di risoluzione favorevole alla Società, in presenza di dichiarazione di stato di agitazione o apertura di vertenza le organizzazioni sindacali revocheranno senza ritardo le azioni in essere.
In tal caso il Comitato dei Saggi formulerà un apposito verbale, sottoscritto dalle Parti, che sarà inviato alla Commissione di Garanzia, ai fini di quanto previsto dall'articolo 13 lettera c), Legge 12 giugno 1990 n° 146, così come modificato dalla Legge 11 aprile 2000 n° 83.

14 In caso di risoluzione favorevole alle organizzazioni sindacali, la Società ottempererà a quanto disposto con la risoluzione del comitato, entro cinque giorni lavorativi dalla decisione.

15 Qualora la Società non si attenga prontamente e correttamente alla

pronuncia del comitato, su istanza delle organizzazioni sindacali aziendali, il Comitato dei Saggi dispone, a spese aziendali la pubblicazione di un inserto sui due quotidiani a maggiore tiratura nazionale.

16 Qualora siano le organizzazioni sindacali a non attenersi prontamente e correttamente alla pronuncia del comitato, su istanza della Società, il Comitato dei Saggi può penalizzare ciascuna delle organizzazioni sindacali inadempienti con una riduzione delle ore di permessi sindacali spettanti pari all'1% dell'ammontare complessivo dei permessi usufruiti da tutte le organizzazioni sindacali nell'anno precedente.

ART. 13

PROCEDURE PER LA PROCLAMAZIONE DEGLI SCIOPERI

1 La proclamazione di uno sciopero sia a carattere nazionale che locale è sempre preceduta dall'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie di cui al precedente articolo 11 del presente contratto.

2 Ferma restando l'applicazione di quanto disposto dalla Legge 12 giugno 1990, n° 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n° 83, nonché dalla regolamentazione formulata per il settore del trasporto aereo dalla Commissione di Garanzia, con la delibera n° 01/92 nella seduta del 19 luglio 2001, la proclamazione di sciopero potrà avvenire da parte delle organizzazioni sindacali e/o delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle rappresentanze sindacali unitarie, ove costituite, solo successivamente all'espletamento, con esito negativo, delle procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie di cui al precedente articolo 11 del presente contratto.

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

ART. 14

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

1 Il dipendente che non intende avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'articolo 410 e seguenti del codice di procedura civile, così come

modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n° 80, può presentare, anche per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale conferisce apposito mandato, istanza di conciliazione della controversia a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

2 Entro quindici giorni dalla data di ricevimento dell'istanza in questione, la Società fissa la data di convocazione per esperire il tentativo di conciliazione al quale l'interessato può partecipare anche con un rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito apposito mandato.
Trascorsi sessanta giorni dal ricevimento dell'istanza in questione, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato indipendentemente dai motivi che hanno determinato il mancato esperimento, salvo i casi di forza maggiore.

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

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

ART. 15

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1 Le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, "Relazioni sindacali", del presente contratto possono procedere nell'ambito delle singole unità produttive alla elezione dei rappresentanti sindacali aziendali secondo quanto previsto dalla legge.

2 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Società i nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali eletti.
In mancanza di detta comunicazione, la Società non procede al relativo accreditamento ai fini della fruizione delle previste agibilità.

ART. 16

ASSEMBLEE

1 Le organizzazioni e le rappresentanze sindacali aziendali possono tenere nei locali della Società, con esclusione dei locali operativi, riunioni di personale per problemi riguardanti attività sindacale, fatta salva la completa funzionalità dei servizi operativi, la sicurezza del personale e la salvaguardia degli impianti.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.

2 Durante l'orario di lavoro ciascun dipendente può partecipare alle assemblee sindacali per un massimo di 12 ore per anno solare, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.
Negli impianti operativi, per motivi tecnico-organizzativi, il personale operativo deve presentare la richiesta di permesso per partecipare all'assemblea, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali, con un preavviso di almeno cinque giorni.
La Società provvede a contabilizzare dette ore provvedendo alla sospensione di ulteriori fruizioni in caso di supero di tale limite.

3 La richiesta dell'assemblea deve essere comunicata alla direzione aziendale interessata con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'ora d'inizio riunione, l'ordine del giorno ed i locali che si vorrebbero utilizzare se diversi da quelli indicati dalla Società.
Nel caso in cui il locale messo a disposizione dalla Società o indicato dal sindacato promotore non dovesse risultare temporaneamente disponibile, sarà compito della Società trovare, di intesa con i promotori, altra idonea soluzione.

4 Alle riunioni hanno la facoltà di partecipare limitate rappresentanze sindacali aziendali di lavoratori delle altre categorie espressamente invitate, i segretari nazionali e provinciali delle organizzazioni sindacali di categoria, i dirigenti sindacali confederali e/o delle strutture territoriali, i cui nominativi debbono essere preventivamente comunicati alla Società onde consentirne l'accesso alle sedi interessate.

ART. 17

PERMESSI SINDACALI

1 I componenti degli organi sindacali di livello nazionale delle organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o riconosciute dalla Società, hanno diritto a permessi sindacali retribuiti, anche a carattere di continuità, per l'espletamento del loro mandato.
La richiesta del permesso deve essere presentata di norma alla direzione di appartenenza della Società con almeno ventiquattro ore di preavviso.

2 A tal fine per gli organi sindacali di livello nazionale è attribuito annualmente alle organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto o riconosciute dalla Società, un monte ore complessivo di permessi pari a cinque ore per ciascun dipendente in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

3 Il monte ore complessivo di permessi sindacali cosi individuato è distribuito - mediante accordo con le organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto - tra tutte le organizzazioni sindacali riconosciute dalla Società.

4 Nel monte ore delle agibilità sindacali non sono da computarsi i permessi utilizzati per le convocazioni disposte dalla Società e per la partecipazione a commissioni paritetiche definite dalle Parti (limitati ad un rappresentante per ciascuna organizzazione) ed ai congressi sindacali (collegati al grado di rappresentatività in azienda dell'organizzazione sindacale).

5 I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali costituite presso ogni unità produttiva hanno diritto a permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del loro mandato.
La richiesta del permesso deve essere presentata alla Società presso la direzione di appartenenza, con almeno ventiquattro ore di preavviso.
A tal fine a ciascuna rappresentanza sindacale aziendale costituita presso ogni singola unità produttiva è attribuito un monte ore di permessi sindacali pari a 96 ore annue.
Nel monte ore delle agibilità sindacali non sono da computarsi i permessi utilizzati per le convocazioni disposte dalla Società.

6 I rispettivi monte ore di agibilità sindacali sia per gli organi di livello nazionale che per le rappresentanze sindacali aziendali locali sono monitorati dalla Società che mensilmente comunica a ciascuna organizzazione sindacale la fruizione effettuata rispetto al monte ore annuo attribuito.

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

8 In caso di permesso sindacale retribuito compete il trattamento economico della retribuzione lorda mensile, fissa e variabile, e di produttività.
Al personale in permesso sindacale compete il buono pasto.

ART. 18

DIFFUSIONE DI MATERIALE SINDACALE

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

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

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

ART. 19

CONTRIBUTI SINDACALI

1 La Società provvede alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 5, “Relazioni sindacali”, del presente contratto, nei confronti dei dipendenti che effettuano apposita richiesta scritta anche per il tramite della organizzazione sindacale di appartenenza.
La trattenuta ha decorrenza dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Società mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.
La delega sindacale deve contenere le seguenti indicazioni:

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

2 Il dipendente può revocare, in forma scritta, in qualsiasi momento la delega, inoltrando la relativa comunicazione alla Società e/o all'organizzazione sindacale interessata.
L'effetto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la revoca è stata presentata alla Società.

ART. 20

LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

2 Nelle unità produttive con un numero di dipendenti inferiore alle 200 unità, la Società mette temporaneamente a disposizione, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, un locale idoneo per il tempo necessario.
Nel caso di più richieste per il medesimo giorno ed ora vale la priorità della domanda.

CAPO IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 21

PROCEDURA PER LE ASSUNZIONI

1 L'assunzione è comunicata all'interessato con lettera contenente:

- la data d'inizio del rapporto e il luogo in cui l'interessato dovrà presentarsi;
- la sede di lavoro presso cui dovrà svolgere la propria attività lavorativa;
- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la categoria professionale e la classe stipendiale attribuite;
- la durata del periodo di prova;
- il trattamento economico spettante.

Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e del presente contratto.

2 Al momento dell'assunzione, al dipendente viene consegnata copia del vigente contratto e la modulistica riguardante l'iscrizione al fondo pensione PREVAER (adesione facoltativa).

3 L'assunzione è subordinata all'esito positivo della visita medica e degli ulteriori eventuali esami psicofisici richiesti.

4 L'assunzione definitiva è subordinata al superamento positivo di un periodo di prova.
Il superamento del periodo di prova deve risultare da atto scritto.
Al termine del periodo di prova lo stesso è computato nell'anzianità di servizio del dipendente.
Il periodo di prova decorre dalla data di assunzione.
La durata del periodo di prova è di sei mesi per tutte le categorie professionali.
Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia; il dipendente sarà, comunque, ammesso a completare il periodo di prova stesso, ove le assenze per malattia non abbiano, cumulativamente, superato i sessanta giorni di calendario.
Il periodo di prova è, altresì, sospeso in caso di infortunio sul lavoro; in tal caso il dipendente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso al termine dell'infortunio, comprovato da certificato medico definitivo rilasciato dal servizio competente (INAIL).
Tutte le assenze, a qualsiasi altro titolo, dal servizio non sono utili ai fini del computo del periodo di prova.

Non sono ammessi la proroga o il rinnovo del periodo salvo quanto esplicitamente sopra previsto in caso di malattia o infortunio sul lavoro.

ART. 22

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1 La Società può, nel rispetto delle norme di legge in materia ed in relazione alle esigenze di servizio, utilizzare dipendenti, fermo restando il regime orario di pertinenza sia H35 (LO) che H36 (ST), con rapporto di lavoro a tempo parziale e cioè con orario di lavoro inferiore a quello previsto in via normale dal presente contratto, nel limite massimo del 10% dei dipendenti a tempo pieno impiegati per ciascuna categoria professionale, con esclusione del personale quadro.

2 L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale siano indicati la durata della prestazione ridotta e le relative modalità.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo verticale (prestazione ridotta per frazioni di settimana, di mese o di anno), di tipo orizzontale (prestazione ridotta su cinque giorni settimanali) o di tipo misto (combinazione delle due precedenti modalità) .
In conformità a quanto previsto dall'articolo 3, secondo comma, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n° 61 è consentita, per specifiche esigenze tecnico-organizzative, l'effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato, con il limite massimo di 10 ore mensili, da retribuire con la normale retribuzione ordinaria.
Eventuali ore eccedenti il predetto limite verranno considerate prestazione lavorativa straordinaria e retribuite con le maggiorazioni previste per tale istituto.

3 A seguito di accordo scritto tra Società e dipendente, eventualmente anche assistito da un rappresentate sindacale, in caso di esigenze di servizio che determinino modifiche alla programmazione dell'attività degli uffici, potrà essere concordato tra le parti lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche che consentano la variazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
In caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto potrà essere richiesta anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa.
La Società comunicherà al dipendente con un preavviso di almeno cinque giorni la variazione della collocazione temporale della prestazione.
Il dipendente chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di flessibilità avrà diritto, per il periodo di variazione dell'orario, ad un'indennità giornaliera pari a 10,00 euro lordi.

4 Per il personale assunto con orario a tempo parziale, il passaggio a tempo pieno non potrà avvenire prima di un anno.
La Società valuterà l'accettazione della relativa domanda sulla base delle proprie

esigenze tecnico-organizzative, tenendo conto dei seguenti requisiti del richiedente che, nell'ordine, costituiscono titoli di preferenza:

- anzianità di servizio;
- consistenza del nucleo familiare;
- coniuge non lavoratore;
- figli in maggiore età a carico o disoccupati.

5 Il dipendente in servizio da almeno un anno con rapporto di lavoro a tempo pieno può chiedere alla Società la trasformazione del suo rapporto di lavoro a tempo parziale indicando il tipo di part-time e l'orario scelto.
La Società, in relazione alle proprie esigenze tecnico-organizzative, risponde entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.
Fermo restando quanto sopra ai fini della trasformazione costituiscono titoli di precedenza, nell'ordine:

- essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
- avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge 11 dicembre 1980, n° 18;
- avere familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico, o grave debilitazione psico-fisica;
- avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- avere superato i sessanta anni di età ovvero compiuto i venticinque anni di effettivo servizio;
- motivate esigenze di studio;
- motivate esigenze personali/familiari, valutate dalla Società.

6 Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano tutte le disposizioni, in tema di diritti e doveri, previste per il normale rapporto di lavoro, salvo quanto specificamente di seguito indicato.

a) Il dipendente impiegato in part-time orizzontale ha diritto alla medesima quantità di ferie spettante al personale in analoghe condizioni di anzianità impiegato a tempo pieno.
Il dipendente impiegato in part-time verticale matura le ferie ed i permessi rfs in misura percentuale al proprio orario di impiego rispetto a quanto spettante al personale in analoghe condizioni di anzianità impiegato a tempo pieno.
Il dipendente impiegato in part-time misto, matura le ferie ed i permessi rfs pro quota in relazione alle giornate di effettiva prestazione.
Resta inteso che dal computo delle ferie sono esclusi i giorni di riposo.

b) Il trattamento economico è dovuto in proporzione alla quantità dell'orario di

lavoro prestato con riferimento a tutte le competenze retributive.

ART. 23

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1 Le Parti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.99 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori e/o attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2 L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. 6 settembre 2001, n° 368).

3 In caso di sostituzione di dipendenti in congedo di maternità/paternità, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n° 151, l'assunzione di personale a tempo determinato può avvenire con un anticipo fino a tre mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

4 Ferme restando le previsioni dall'articolo 10, comma 7, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n° 368, il numero dei dipendenti occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 15% dei dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria e comunque il 10% del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato.

5 Per i rapporti di lavoro a tempo determinato si applicano le norme previste dal presente contratto, in quanto compatibili con la natura del rapporto, fatta eccezione per quelle di seguito indicate:

- non competono permessi retribuiti di qualsivoglia titolo e natura, ad eccezione di quelli per recupero delle festività soppresse e di quelli spettanti per norma di legge;

- qualora le assenze complessive dal servizio, a qualunque causa dovute (fatta eccezione per ferie, astensione obbligatoria e infortunio sul lavoro) superino del 25% la durata del rapporto di lavoro, il contratto di lavoro a tempo determinato si intende automaticamente risolto.

ART. 24

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1 Il contratto di somministrazione di lavoro, disciplinato ai sensi del titolo III, capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276, potrà essere stipulato, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

- aumento temporaneo delle attività;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- sostituzione in una posizione lavorativa rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro dipendente da inserire stabilmente nella posizione, comunque non superiore a tre mesi.

2 In relazione a quanto disposto dal comma 4 dell'articolo 20 del citato provvedimento di legge, il numero dei dipendenti occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 15% dei dipendenti a tempo indeterminato di ogni specifica sede e comunque il 10% del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato.

3 Per quanto riguarda i diritti sindacali e le garanzie collettive dei dipendenti con contratto di lavoro temporaneo si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276.

ART. 25

LAVORO INTERMITTENTE

1 La Società può stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi della vigente normativa di legge (articoli 34 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276 così come confermati dall'articolo 39 della Legge 6 agosto 2008, n° 133).
L'applicazione del presente articolo è subordinata ad un apposito accordo da sottoscrivere tra la Società e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

CAPO V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 26

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1 Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2095 del codice civile, a decorrere dal 1° settembre 2007 il nuovo modello di classificazione del personale dipendente è articolato in:

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

2 Tutto il personale dipendente è collocato nelle sotto elencate categorie professionali:

- Controllori del traffico aereo;
- Esperti di assistenza al volo;
- Meteorologi;
- Naviganti;
- Tecnici;
- Informatici;
- Amministrativi;
- Operai.

3 Le classi stipendiali, sono articolate su una scala unica per tutte le categorie, ordinata dalla classe 1 alla classe 13.
La corrispondenza tra le nuove classi stipendiali ed i parametri del precedente ordinamento è la seguente:

classe 1	par. 100
classe 2	par. 125
classe 3	par. 150
classe 4	par. 180
classe 5	par. 210
classe 6	par. 240
classe 7	par. 270
classe 8	par. 300

classe 9	par. 320
classe 10	par. 340
classe 11	par. 360
classe 12	par. 380
classe 13	par. 400

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

- Controllori del traffico aereo (classe 4 - 13);
- Esperti di assistenza al volo (classe 3 - 11);
- Meteorologi (classe 3 - 11);
- Naviganti (classe 3 - 11);
- Tecnici (classe 3 - 11);
- Informatici (classe 3 - 11);
- Amministrativi (classe 2 - 11);
- Operai (classe 1 - 7).

5 Il passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento professionale, fermo restando quanto previsto dalla norma transitoria, non prevede alcuna ricostruzione di carriera in relazione all'anzianità di servizio complessivamente posseduta rispetto alle nuove previsioni temporali di permanenza nelle singole classi stipendiali previste per ciascuna categoria professionale.
La progressione di classe del nuovo ordinamento, per ogni categoria professionale, avviene in via automatica, all'interno dello stesso profilo professionale, a partire, di norma, dalla classe stipendiale d'ingresso sino alla classe stipendiale di attestazione, in relazione al compimento degli anni di servizio previsti di volta in volta per accedere, senza demerito, da una classe stipendiale all'altra.

6 I tempi di permanenza previsti per ciascuna classe stipendiale – relativi alle singole categorie professionali - sono indicati nelle parentesi della tabella “A”, di seguito riportata:

TABELLA A (*)
"CLASSI STIPENDIALI"

Classi	CTA	EAV	MET	NAV	TEC	INF	AMM	OP	Classi
1								100 (2)	1
2							125 (2)	125 (4)	2
3		150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (4)	150 (5)	3
4	180 (2)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (4)	180 (5)	4
5	210 (4)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (4)	210 (5)	5
6	240 (4)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	6
7	270 (4)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270	7
8	300 (4)	300 (4)	300 (4)	300 (5)	300 (5)	300 (5)	300 (5)		8
9	320 (4)	320 (4)	320 (4)	320 (5)	320 (5)	320 (5)	320 (5)		9
10	340 (4)	340 (2)	340 (2)	340 (3)	340 (3)	340 (3)	340 (3)		10
11	360 (4)	360	360	360	360	360	360		11
12	380 (2)								12
13	400								13

Anzianità complessiva in anni	32	32	32	35	35	35	37	26

(*) In parentesi sono indicati gli anni di permanenza nella classe stipendiale.
Le decorrenze sono fissate al primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del passaggio.

7 Per tutti i profili professionali l’accesso alle rispettive classi stipendiali di attestazione previste per ciascuna categoria (cat. CTA classe 13; cat. EAV classe 11; cat. Meteo classe 11; cat. Naviganti, TVS classe 11, Piloti classe 11; cat. TEC, CTS classe 11; cat. INF, AS classe 11; cat. AMM, CAS classe 11; cat. Operai, OPS classe 7) avviene in via automatica esclusivamente al compimento dei previsti anni di permanenza, senza demerito, nelle rispettive classi stipendiali immediatamente inferiori, così come previste nella tabella “B” di seguito riportata:

TABELLA B

CLASSI	CTA	EAV	MET	NAVIGANTI	TEC	INF	AMM	OPERAIO	CLASSI
1								100 Operaio	1
2							125 Autista, AA	125 Operaio	2
3		150 EAVJ	150 METJ	150 TVJ	150 OT	150 AP	150 Autista, AA, OA	150 Operaio	3
4	180 CTAJ	180 EAV	180 MET	180 TV	180 OT	180 AP	180 Autista, AA OA	180 Operaio	4
5	210 CTA	210 EAV	210 MET	210 TV, Pilota	210 OT, CT	210 AP, AC	210 Autista, AA, OA, CA	210 Operaio, OS	5
6	240 CTA	240 EAV	240 MET	240 TV, Pilota	240 OT, CT	240 AP, AC	240 Autista, AA, OA, CA	240 Operaio, OS	6
7	270 CTA	270 EAV	270 MET	270 TV, Pilota	270 OT, CT	270 AP, AC	270 Autista, AA, OA, CA	270 OS	7
8	300 CTA	300 EAV	300 MET	300 TV, Pilota	300 OT, CT	300 AP, AC	300 OA, CA		8
9	320 CTA	320 EAV	320 MET	320 TV,TVS, Pilota	320 CT, CTS	320 AC, AS	320 CA, CAS		9
10	340 CTA	340 EAV	340 MET	340 TV,TVS, Pilota	340 CT, CTS	340 AC, AS	340 CA, CAS		10
11	360 CTA	360 EAV	360 MET	360 TVS, Pilota	360 CTS	360 AS	360 CAS		11
12	380 CTA								12
13	400 CTA								13

Norma transitoria

Con l'intento di omogeneizzare nell'ambito delle singole categorie professionali i tempi di permanenza maturati nei parametri del precedente ordinamento con quelli stabiliti dal nuovo ordinamento si procederà al riconoscimento, a tutto il personale in servizio al 1° settembre 2007, data di avvio del presente ordinamento, di un passaggio alla classe stipendiale immediatamente superiore a quella parametrale attualmente corrispondente secondo le modalità temporali di seguito indicate:

Data ultimo passaggio di parametro	*Data prossimo passaggio di classe*
anno 2000 e precedenti	*Settembre 2007*
anno 2001	*Ottobre 2007*
anno 2002	*Novembre 2007*
anno 2003	*Dicembre 2007*
anno 2004 (1° semestre)	*Marzo 2008*
anno 2004 (2° semestre)	*Settembre 2008*
anno 2005 (1° semestre)	*Marzo 2009*
anno 2005 (2° semestre)	*Settembre 2009*
anno 2006 (1° semestre)	*Marzo 2010*
anno 2006 (2° semestre)	*Settembre 2010*

Ai fini dell'individuazione dei tempi di permanenza nelle nuove classi stipendiali, al personale assunto o interessato da un avanzamento parametrale nel corso del 2007 troverà immediato riferimento quanto previsto nella tabella "A".

Nell'applicazione della suindicata tabella, e solo per l'attuazione temporale della presente norma transitoria, laddove si verificassero maggiori tempi di permanenza tra una classe stipendiale e la successiva rispetto ai tempi previsti dal precedente ordinamento troverà applicazione la condizione di maggior favore.

La validità della norma transitoria si esplica nel periodo 1° settembre 2007 – 30 settembre 2010 con effetti non ripetibili.

8 Le Parti convengono in via generale per tutte le categorie professionali di attivare efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo, professionale e retributivo, in modo da garantire tutto il personale che risulti in possesso di maggiori capacità

ed attitudini e soprattutto in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative, attuali e future, proprie di ciascuna categoria professionale.

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

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

11 I dipendenti possono chiedere il passaggio ad un profilo professionale della medesima categoria contrattuale o ad altra categoria contrattuale, qualora siano in possesso dei requisiti necessari e delle eventuali idoneità richieste.
La Società valuta in via preferenziale le richieste pervenute dal personale in servizio.

ART. 27

QUADRI

1 In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Legge 13 maggio 1985, n° 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei dipendenti tecnici, operativi ed amministrativi che svolgono con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi, uffici ed entità organizzative essenziali della Società o di gestione di programmi/progetti di fondamentale importanza.
I dipendenti definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.
Nei confronti di tale personale, ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole categorie professionali, trova applicazione quanto segue.

Inquadramento

2 Il personale quadro viene individuato dalla Società, di norma, tra il personale collocato nelle classi stipendiali di massima attestazione delle diverse categorie professionali di riferimento.

L'assegnazione definitiva della qualifica di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, avviene dopo aver svolto le nuove attività, senza demerito, per almeno sei mesi continuativi.
La Società provvede autonomamente ad inserire il personale quadro su due livelli, come di seguito specificati, in relazione alle responsabilità e all'incarico assegnato:

- Livello A):

svolge, con carattere continuativo e prevalente, attività con elevata responsabilità funzionale e gestionale, attraverso l'applicazione di notevoli capacità, professionali e/o specialistiche nelle quali è fortemente presente il ruolo di rappresentanza della Società, maturate attraverso significative esperienze svolte nell'ambito di realtà aziendali, e non, di natura complessa.

A titolo esemplificativo fanno parte del livello A) le seguenti figure professionali:

Capo impianto; Capo Sala Operativo; Comandante; Vicario; Responsabile senior di funzione e/o settore; Program Manager senior; etc.

- Livello B):

svolge, in via continuativa e prevalente, attività con responsabilità funzionali caratterizzate da specifiche professionalizzazioni acquisite attraverso significative esperienze maturate nell'ambito di realtà operative locali e/o di strutture aziendali centrali o periferiche.

A titolo esemplificativo fanno parte del livello B) le seguenti figure professionali:

Supervisore Operativo; Responsabile Ufficio Impiego; Responsabile Ufficio Automazione e Esercizio; Responsabile Ufficio Addestramento; Responsabile Ufficio Operativo; Responsabile Ufficio Qualità e Sicurezza Operativa; Program Manager; Responsabile e/o Professional di funzione e/o settore; etc..

Informazione

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

Formazione

4 Nei confronti del personale quadro, con riferimento alla rilevanza delle funzioni assegnate, la Società promuove adeguati e specifici momenti formativi per favorire l'arricchimento delle capacità professionali, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati a programmi europei o internazionali.

Responsabilità civile e/o penale

5 Al personale quadro, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42 del presente contratto, viene riconosciuta attraverso una apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da dolo e relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
La Società è tenuta altresì ad assicurare il personale quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, per fatti non dipendenti da dolo nello svolgimento delle proprie funzioni.

Orario di lavoro

6 Tutto il personale quadro, qualunque sia la tipologia d'impiego, ha l'obbligo della timbratura in ingresso ed in uscita dalle rispettive sedi aziendali.
Tutto il personale quadro è tenuto ad essere disponibile al di fuori del proprio orario di lavoro, sulla base di quanto eventualmente disposto di volta in volta dalla direzione di appartenenza.
Ciascun quadro, in relazione alle concrete esigenze funzionali ed organizzative della struttura presso la quale presta la propria opera, è tuttavia tenuto, per sua autonoma valutazione, o su specifica richiesta del dirigente di riferimento, a prolungare od articolare il suo quotidiano impegno lavorativo per tutto il tempo necessario alla soddisfazione delle esigenze aziendali.
Eventuali prestazioni effettuate fuori sede e/o permessi contrattuali e di legge devono essere registrati/autorizzati preventivamente sugli appositi fogli giustificativi di assenza.
Il riposo settimanale di norma coincide con la domenica; nel caso in cui sia richiesta la prestazione in un giorno domenicale, il relativo riposo deve essere compensato con la fruizione di una giornata di riposo nella settimana successiva.
La prestazione effettuata in un giorno festivo dà luogo al compenso della maggiorazione oraria prevista per le ore effettivamente lavorate, senza recupero di alcuna giornata di riposo.
Al personale quadro non compete il compenso per lavoro straordinario comunque definito e remunerato.

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

Nella fascia oraria dalle 08,00 alle 16,00 deve essere comunque garantita una prestazione minima giornaliera di quattro ore, al netto della pausa mensa non retribuita di trenta minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30 – 14,30, e la stessa deve essere puntualmente registrata attraverso la convalida del badge aziendale negli appositi orologi firma.
Eventuali minori prestazioni giornaliere rese, ricomprese tra la prestazione giornaliera minima e il normale orario di lavoro giornaliero stabilito, in mancanza di diversa giustificazione saranno compensate con eventuali maggiori prestazioni giornaliere rese oltre il normale orario di lavoro giornaliero entro il corso del mese successivo.
In assenza di tali maggiori prestazioni, le ore mensili non rese dovranno essere giustificate e autorizzate ricorrendo alle diverse forme di permessi giustificativi previsti dal presente contratto.

8 Il personale quadro impiegato in linea operativa, con funzioni di CSO e SO, osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla direzione della sede di appartenenza.
Nella programmazione dell'attività operativa, vanno osservati i limiti di impiego previsti per il personale in linea operativa.

9 Il personale quadro impiegato a bordo dei velivoli in attività radiomisure osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla Funzione Radiomisure.
Nella programmazione dell'attività di volo, vanno osservati i limiti di impiego previsti per il personale navigante non quadro.

Indennità di funzione

10 Trascorsi dodici mesi senza demerito dalla nomina a quadro viene attribuita per ciascuna posizione di lavoro un'indennità di funzione, strettamente legata alla posizione ricoperta, corrisposta mensilmente, per dodici mesi, pari a 200,00 euro lordi per il personale quadro inserito nel profilo "A" , pari a 150,00 euro lordi per il personale quadro inserito nel profilo "B" e per il solo personale quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) pari a 450,00 euro lordi per il personale quadro inserito nel profilo "A" e pari a 400,00 euro lordi per il personale quadro inserito nel profilo "B".

Retribuzione individuale di anzianità

11 Nei confronti del personale quadro non trova applicazione l'indennità di disponibilità fuori orario, di cui all'articolo 53 del contratto 1998/2001, soppressa con effetto dal 1° luglio 2004.
Al personale quadro, in considerazione del fatto che è tenuto a garantire la propria prestazione lavorativa tutte le volte che viene richiesta, è attribuito, con effetto dal 1° luglio 2004 e direttamente collegato alla posizione di lavoro ricoperta, un

importo lordo mensile, all'interno della voce stipendiale RIA, di seguito specificato:

- 500,00 euro al personale quadro inserito nelle posizioni di responsabile di UAAV e NAAV, CSO, SO, Comandante Pilota e vicari di ACC e SAAV.
- 300,00 euro al personale quadro inserito nelle posizioni di responsabile di struttura operativa;
- 100,00 euro al restante personale quadro.

Superminimo professionale

12 A decorrere dal 1° maggio 2004 il superminimo professionale del personale quadro – a compensazione della soppressione per tale categoria di personale dell'istituto del lavoro straordinario e di quanto ad esso complessivamente erogato a tale titolo, incluso quello programmato ai sensi del comma 5 dell'articolo 30 del contratto 1998/2001 e a titolo di prestazioni effettuate in reperibilità, dalla società nell'anno 2003 - è comprensivo, per 14 mensilità, dei seguenti importi lordi mensili:

- 650,00 euro al personale quadro responsabile di UAAV;
- 550,00 euro al personale quadro responsabile di NAAV e di strutture operative, CSO e SO, al restante personale quadro delle categorie CTA/EAV/MET/NAV e al personale quadro Comandante;
- 400,00 euro al restante personale quadro.

Minimo contrattuale

13 Il personale quadro viene inserito nell'ambito della categoria professionale di appartenenza con l'attribuzione di un incremento di 20 punti parametrali a decorrere dal 1° dicembre 2011.

ART. 28

MOBILITA' GEOGRAFICA DEL PERSONALE

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

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

2 La Società nell'assegnare il personale neo-assunto, al fine di ottimizzare la disponibilità quantitativa e qualitativa degli organici e di realizzare percorsi professionali coerenti ed efficaci - nel rispetto delle certificazioni professionali eventualmente necessarie - avendo particolare riguardo alla garanzia di stanzialità sulla sede d'assegnazione, provvederà nell'ordine:

- alla sostituzione del personale nelle prime posizioni delle graduatorie di mobilità pubblicate per le sedi specificatamente indicate dalla Società;
- alla copertura delle carenze organiche;
- alla sostituzione del personale temporaneamente assegnato in supporto operativo.

3 Qualora una sede carente d'organico non dovesse risultare richiesta e/o l'eventuale assegnazione del personale neo-assunto, non dovesse, comunque, colmare la carenza, la Società, nel rispetto di quanto previsto al punto precedente, effettuerà un'apposita ricerca tra il personale già in servizio ed in possesso dei requisiti necessari.

4 Nel caso in cui tali necessità perdurassero, la Società disporrà trasferimenti per far fronte alle esigenze aziendali.
In questo caso, previa preventiva informazione alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, la Società disporrà eventuali trasferimenti, definitivi o temporanei (minimo 121 giorni calendariali, massimo 730 giorni calendariali), mettendo in mobilità il personale della categoria professionale interessata e scegliendo prioritariamente tra i dipendenti in servizio presso le sedi che dovessero risultare in eccedenza d'organico.

5 In caso di eccedenza di personale di uno o più profili professionali presso una determinata sede, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, la Società procederà al trasferimento di detto personale verso sedi carenti d'organico dello stesso profilo professionale.
In tale caso la Società provvederà al trasferimento per esigenze di servizio, in via definitiva o temporanea.
In quest'ultimo caso verrà disposta una mobilità per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali, e non superiore a 730 giorni calendariali.

6 Il dipendente che a qualsiasi titolo, ad eccezione dei trasferimenti per esigenze di servizio e per ristrutturazione, è assegnato o trasferito presso una sede, ha l'obbligo di permanervi per un periodo minimo di sette anni durante il quale non sarà inserito nelle graduatorie di mobilità geografica.

7 Le necessità di ripianamento organico delle funzioni presenti presso la Sede Centrale (incluse quelle per l'Academy, di Roma e Forlì, per l'AOIS e per il Centro di Sperimentazione e Simulazione), così come quelle di eventuali altri

settori a specifico contenuto professionale, saranno soddisfatte mediante selezione nazionale per requisiti e titoli; tali selezioni saranno avulse dalle graduatorie della mobilità geografica generale.
Le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto saranno preventivamente e formalmente informate su ogni bando di selezione interna.

8 La disciplina relativa alle modalità di trasferimento di cui al punto 1 del presente articolo e la normativa inerente esclusioni, incompatibilità e norme speciali contenute nell'allegato 2 al verbale di accordo del 28.06.2007 e le relative modifiche allo stesso contenute nel successivo verbale di accordo del 17.07.2007, nonché la lettera del 02.02.2007 inviata dalla Società alle organizzazioni sindacali nazionali relativamente alle modalità di assegnazione delle sedi di lavoro per il personale da assumere, costituiscono parte integrante del presente articolo.
Tutta la normativa in questione è allegata al presente contratto.

ART. 29

ORARIO DI LAVORO

1 L'orario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

2 Per il personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.
Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello

locale, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale di struttura, sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).
Tutto il personale tecnico, informatico ed il personale del CED/AOIS, non impiegato in regime orario H35 (LO), al fine di garantire gli interventi necessari per il ripristino degli apparati, è tenuto ad assicurare una flessibilità d'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.
A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta una indennità giornaliera pari a 18,00 euro lordi.
Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.
In caso di prestazione resa al dipendente compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella "A", dell'articolo 30, "Lavoro straordinario", del presente contratto, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario - festivo diurno - di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico amministrativa.

3 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), l'orario ordinario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, comprensive di tutte le attività, pari a 1825 ore su 365 giorni.
L'articolazione del suddetto orario settimanale è stabilita nelle relative parti specifiche.
Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in struttura, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H36 (ST). L'assegnazione non temporanea in struttura può essere disposta, di norma, per il personale operativo che abbia maturato una anzianità di effettivo servizio di almeno cinque anni.

4 All'ora prevista per l'inizio del lavoro, il personale dipendente deve trovarsi al proprio posto.
Nessun dipendente può cessare il lavoro e abbandonare il posto di lavoro prima del termine previsto.
Durante l'orario di lavoro nessun dipendente può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo o allontanarsi dalla sede di lavoro se non debitamente autorizzato.

5 Tutte le assenze devono essere giustificate.
Ogni assenza non giustificata o non autorizzata dalla Società comporta la perdita della retribuzione per il tempo di assenza e rappresenta presupposto per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

ART. 30

LAVORO STRAORDINARIO

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

2 Costituiscono lavoro straordinario le ore effettivamente rese, su richiesta aziendale, in eccedenza all'orario ordinario previsto, sia nei giorni di riposo (feriale, festivo o domenicale) che nei giorni lavorativi, in prolungamento o meno all'orario giornaliero.
Per il personale non quadro impiegato in linea operativa, costituiscono lavoro straordinario le ore effettivamente rese in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

3 La Società può ricorrere allo straordinario entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento della prestazione lavorativa, e di 250 ore annuali pro capite.

4 Per tutto il personale dipendente non quadro, fatto salvo quanto previsto per il personale di cui al punto successivo, il compenso per lavoro straordinario è pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale, variabile in funzione del giorno e della fascia oraria in cui la prestazione straordinaria è effettivamente resa, riportata alla tabella "A" di seguito indicata:

Tabella "A"

La maggiorazione oraria è pari al:

- 10% in giorno lavorativo feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 15% in giorno lavorativo feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 30% in giorno libero feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 35% in giorno libero feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 40% in giorno festivo o di riposo domenicale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 45% in giorno festivo o di riposo domenicale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

5 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) (controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, pilota, tecnico di volo, tecnico e informatico) il compenso orario per lavoro straordinario per ciascun ora effettivamente resa è remunerato con gli importi riportati alla tabella "B" di seguito indicati:

Tabella "B"

Per il personale controllore del traffico aereo non quadro gli importi orari lordi, distinti per abilitazione posseduta, sono pari a:

€	85,00	R/REG
€	75,00	R/AWY e R/APP
€	65,00	R/TWR e TWR/APP

Per il personale esperto di assistenza al volo non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.
Per il personale meteorologo non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.
Per il personale pilota non quadro l'importo orario è pari a 80,00 euro lordi.
Per il personale tecnico di volo non quadro l'importo orario è pari a 70,00 euro lordi.
Per il personale tecnico e informatico non quadro l'importo orario è pari a 40,00 euro lordi.

ART. 31

FESTIVITA'

1 I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge la giornata del 10 dicembre, festività dell'Aviazione Civile.

2 In occasione delle festività, in assenza di prestazione lavorativa, competono i seguenti trattamenti economici:

- in caso di giorno festivo non coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), la retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44 del presente contratto, oltre le indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno);
- in caso di giorno festivo coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale, per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), oltre alla retribuzione lorda fissa ed alle indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno) di cui al punto precedente, una ulteriore quota pari alla retribuzione giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa resa in un giorno festivo, fermo restando il trattamento economico stabilito per entrambe le fattispecie sopra previste, compete una maggiorazione pari alla retribuzione oraria maggiorata del 40% per ogni ora di prestazione effettivamente resa.

3 In sostituzione delle festività civili e religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n° 54 e successive modificazioni, spettano annualmente tre giornate di permesso retribuito per recupero festività soppresse (rfs) per le sedi ubicate nel Comune di Roma oltre alla festività del Santo Patrono (SS. Pietro e Paolo del 29 giugno) e quattro giornate di permesso retribuito per le restanti sedi.
Tali giornate sono ridotte di 1/12 per ogni mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di minore servizio o per le assenze sommate annualmente che non sono utili a tale fine.
Nei giorni di permesso compete la retribuzione lorda fissa, di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto, il premio di risultato e, per il personale operativo, l'indennità di turno e l'indennità di controllo.
I permessi per recupero delle festività soppresse vanno fruiti nell'anno di competenza e possono essere rinviati per motivi di servizio sino al 31 maggio dell'anno successivo.
Qualora non possano essere fruiti per motivi di servizio entro tale data, al

personale spetta un compenso pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto.

ART. 32

FERIE

1 Tutto il personale in servizio ha diritto, al compimento del primo anno di servizio, a 23 giornate di ferie.
Dopo cinque anni di servizio si matura un giorno di ferie in più l'anno sino ad un massimo di 32 giornate di ferie secondo la seguente progressione:

dal 1°al 5°anno compreso	23	giornate di ferie annue
al compimento del 6° anno	24	"
" 7° anno	25	"
" 8° anno	26	"
" 9° anno	27	"
" 10° anno	28	"
" 11° anno	29	"
" 12° anno	30	"
" 13° anno	31	"
" 14° anno	32	"

2 Il numero delle giornate di ferie spettanti annualmente sono ridotte di 1/12 per ogni mese di minor servizio prestato o per le assenze che non sono utili a tale fine.
Non sono computate come giornate di ferie i giorni di festività calendariali ricadenti nel periodo di ferie fruito.
Per ogni settimana di ferie sono computati cinque giorni.
Per il personale turnista impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) le ferie sono conteggiate in ore, ogni giornata di ferie equivale a sei ore.

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

4 Nell'assoluto rispetto del principio di irrinunciabilità delle ferie e della normativa vigente in materia, le ferie vanno richieste e fruite entro l'anno di competenza.
Per motivi di servizio le ferie potranno essere rinviate sino a ventiquattro mesi dalla scadenza dell'anno di riferimento.

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

ART. 33

ASSENZE PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

1 In aggiunta a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative, al personale possono essere concessi i seguenti permessi retribuiti:

- in caso di decesso di un congiunto (coniuge, genitore, figlio) o convivente (more uxorio) cinque giorni lavorativi, in caso di decesso di un parente, collaterale ed affine, sino al secondo grado, tre giorni lavorativi, a decorrere dall'evento;
- per nascita figli e per adozioni o affiliazioni, tre giorni lavorativi entro una settimana dall'evento;
- per l'effettuazione di prestazioni specialistiche e/o esami strumentali e di laboratorio da parte del dipendente o di familiari conviventi, debitamente documentate, tre giorni all'anno ovvero otto giorni nei casi di gravi patologie;
- per la sola testimonianza in giudizio, i giorni lavorativi in cui il dipendente sia stato convocato presso la competente autorità giudiziaria, con esclusione delle convocazioni ad altro titolo (attore e convenuto, quando non sia anche testimone);
- in caso di trasferimento definitivo, due giorni lavorativi.

Il trattamento economico è pari alla retribuzione lorda fissa, di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto.

2 In occasione del matrimonio spetta un periodo di congedo di quindici giorni calendariali, da fruire entro sei mesi dalla data del matrimonio.
Il trattamento economico è pari alla retribuzione lorda fissa, di cui all'articolo 44 , "Struttura della retribuzione", del presente contratto.

3 Per esigenze personali e familiari, al dipendente, nel solo caso di completo esaurimento delle ferie e dei permessi per recupero per le festività soppresse, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.
La durata massima di tali permessi è di 20 ore al mese.
Per esigenze personali e familiari, al personale non quadro operante in struttura possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi

da recuperare entro il corso del mese successivo a quello di fruizione.
La durata massima di tali permessi è di 20 ore al mese.
Le ore eventualmente non recuperate al termine del mese successivo saranno considerate come ferie, rfs o, in caso di loro esaurimento, permessi non retribuiti.

4 Per documentati motivi personali o per gravi patologie dei propri familiari, come tali identificate dai vigenti decreti ministeriali (Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n° 278) e debitamente certificate, il dipendente può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un periodo di assenza non retribuita.
Tale periodo non è computabile ad alcun fine nell'anzianità di servizio.

ART. 34

DIRITTO ALLO STUDIO

1 Fermo restando quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n° 300, i dipendenti iscritti e frequentanti corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore, di laurea o di specializzazione post-universitaria - presso scuole o università pubbliche, parificate o private legalmente riconosciute - ovvero che intendono frequentare corsi idonei al miglioramento ed all'ampliamento della propria preparazione e/o formazione professionale, possono usufruire di permessi retribuiti o di periodi di assenza non retribuita.
La fruizione è subordinata alle esigenze di servizio.

2 Per la frequenza dei corsi di studio, possono essere richieste sino a 50 ore per ogni anno di durata legale del corso.
In caso di frequenza universitaria fuori corso possono eccezionalmente essere concesse – sempre con le modalità di cui al punto precedente – le ore di permesso eventualmente non utilizzate durante il corso legale.
E' ammessa la concentrazione dei permessi spettanti annualmente qualora il dipendente debba sostenere nell'anno l'esame di maturità o la tesi di laurea.
Le eventuali ore non fruite entro l'anno sono fruibili nell'anno successivo.
Nel caso in cui il corso abbia inizio o termine nel corso dell'anno, i permessi sono ridotti in proporzione al numero dei mesi di corso.
Il monte ore complessivo di permessi da poter concedere a tal fine è fissato annualmente moltiplicando 50 ore per un fattore pari a 1/12 del numero dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento.
I dipendenti che possono assentarsi contemporaneamente per la frequenza di corsi di studio non devono superare il 3% del totale dei dipendenti della Società, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da distribuirsi pro-quota in relazione al numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna sede e per ciascuna categoria professionale, tenuto conto dell'incidenza che ciascuna ha nel computo totale dei dipendenti stessi.

In ogni caso deve essere garantito il normale svolgimento delle attività.

3 Per l'esame di scuola media superiore al dipendente possono essere concessi, nell'anno di riferimento, sino a 8 giorni calendariali di permesso retribuito.
Per sostenere gli esami universitari, la discussione della tesi di laurea, gli esami di specializzazione post-universitaria, il permesso retribuito compete per i giorni interessati dalle prove.
Il dipendente che non abbia superato l'esame può fruire nuovamente di un permesso retribuito per la ripetizione del medesimo esame purché lo stesso abbia esito positivo; in caso di esito negativo, l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata con uno degli istituti contrattuali a carico del dipendente.
Entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello in cui è stato sostenuto l'esame, il dipendente deve produrre idonea certificazione attestante il sostenimento (anche se di risultato negativo) della prova.
In caso di mancata presentazione di tale documentazione, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

4 In aggiunta ai permessi sopra indicati, il dipendente ha facoltà di chiedere, senza alcuna decurtazione economica, un credito di ore da restituire alla Società allo scopo di frequentare a proprie spese corsi ed altre attività di formazione professionale.
Tale credito non può superare il limite di 50 ore all'anno; il recupero ha luogo entro l'anno successivo.
La concessione delle ore di credito e le modalità di recupero sono comunque subordinate alle esigenze di servizio.

5 Per motivi di studio può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita sino ad un massimo di un anno complessivo nell'arco dell'intera vita lavorativa.
Tale aspettativa non è utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

ART. 35

MALATTIA

1 In caso di malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione lavorativa, il dipendente deve darne immediata comunicazione alla propria sede di lavoro e trasmettere la relativa certificazione medica, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia.

2 Il dipendente dovrà tenere analogo comportamento in caso di prosecuzione dello stato di malattia.

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

4 Il dipendente assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.
Il dipendente che – per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi – non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società.
Al dipendente che si sottragga alla visita di controllo senza giustificato motivo si applicano le decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legislative, inoltre, tale comportamento costituisce presupposto per eventuali sanzioni disciplinari.

5 Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporto fissato in 365 giorni.
Ai fini della maturazione del periodo di comporto si sommano tutte le assenze per malattia verificatesi nel corso dei quattro anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa, per il solo anno 2009 saranno presi in considerazione i cinque anni precedenti.

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

7 Sono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze, debitamente certificate, dovute a periodi di ricovero ospedaliero, ivi compresi quelli giornalieri e per la successiva convalescenza senza soluzione di continuità.

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

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

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

- sino a 185 giorni calendariali di assenza compete la retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 ,"Struttura della retribuzione" del presente contratto;
- dal 186° giorno al 275° giorno calendariale di assenza compete il 75% della retribuzione lorda fissa mensile;
- dal 276° al 365° giorno calendariale compete il 65% della retribuzione lorda fissa mensile;
- dal 366° giorno calendariale non compete alcuna retribuzione.

Nel solo caso di assenze dovute alle patologie di cui al comma 6 del presente articolo, superato il 365° giorno calendariale di assenza, verrà corrisposto il 50% della retribuzione lorda fissa mensile.

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

12 Durante l'assenza per malattia, il dipendente matura il diritto alle ferie.
La malattia, che sia tale da comportare ricovero ospedaliero regolarmente certificato ovvero sia di durata certificata non inferiore a sette giorni, insorta durante un periodo di ferie consecutive, sospende il decorso delle ferie per tutta la durata del ricovero stesso ovvero della durata della malattia.
L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva gli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo.

13 Le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio o a malattia professionale sono computate nel periodo di comporto.
Per tali assenze compete l'intera retribuzione lorda fissa mensile.

ART. 36

INFORTUNIO SUL LAVORO

1 Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali ed assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere immediatamente comunicato alla Società entro le prime 24 ore successive all'evento.
In caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, il dipendente interessato è tenuto a dare immediata comunicazione, anche telefonica, al proprio diretto superiore.

Analogo comportamento dovrà essere osservato dal dipendente in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio verificatosi negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n° 38.

2 Il dipendente infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del servizio sanitario competente.
In caso di malattia professionale, conseguente ad infortunio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

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

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

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

ART. 37

TUTELA DELLE CONDIZIONI PARTICOLARI

1 I dipendenti assunti a tempo indeterminato che, successivamente al periodo di prova, dovessero versare in stato di tossicodipendenza o alcolismo e che intendano accedere, in applicazione dell'articolo 124 del DPR 9 ottobre 1990, n° 309, ai programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture sanitarie, sono collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del trattamento di riabilitazione, per un periodo non superiore a tre anni.

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

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

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

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

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

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

8 I dipendenti con parenti entro il secondo grado in stato di tossicodipendenza (o alcolismo) possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per motivi familiari, per concorrere ai programmi di recupero del familiare tossicodipendente (o alcoldipendente), qualora il servizio per le tossicodipendenze ne accerti la necessità, ai sensi del comma 2, dell'articolo 124 del DPR 9 ottobre 1990, n° 309 per tutta la durata del progetto (articolo 15 della Legge 30 marzo 2001, n° 125 Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati).
Tale periodo non è utile ad alcun fine, ivi compreso il computo delle ferie e la progressione di carriera.

9 In applicazione della Legge 5 giugno 1990, n° 135 riguardante i lavoratori affetti da virus HIV, la Società si impegna, in particolare a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia e garantire il posto di lavoro e la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari - anche individuali -, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

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

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

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

ART. 38

IDONEITA' PSICO-FISICA ALLE MANSIONI E/O AL PROFICUO LAVORO

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

2 La Società accerta, per il tramite dell'azienda sanitaria locale o di altra apposita struttura medica collegiale, le mansioni che il dipendente è in grado di svolgere.

3 Nel caso in cui il dipendente, esperita la procedura prevista al punto precedente, risulti idoneo al lavoro ma inidoneo allo svolgimento delle mansioni previste per la categoria contrattuale e/o per il profilo professionale di appartenenza, viene collocato in un profilo o un categoria diversa, anche di classe stipendiale inferiore a quella precedente.
In tale caso, il dipendente conserva la retribuzione lorda fissa già percepita se più favorevole con successivo riassorbimento, in futuro, dei maggiori importi eventualmente attribuiti.

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

ART. 39

TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'

1 Fermo restando quanto disposto dalla vigente legislazione in materia, il trattamento economico spettante per i periodi di assenza previsti è il seguente:

- Alle dipendenti in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza.
- Al personale in congedo parentale spetta l'80% della retribuzione lorda fissa mensile per i primi due mesi ed il 30% per i successivi quattro mesi, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza.
  A far data dal 1° gennaio 2009 la predetta percentuale del 30% per successivi quattro mesi viene elevata al 40%.
- Al personale che fruisce dei riposi giornalieri spetta l'intera retribuzione.
- Al personale che fruisce di permessi per malattia del bambino corredati da certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, spetta il 50% della retribuzione giornaliera per ogni giorno di assenza limitatamente ai primi trenta giorni di assenza.

Tali permessi possono essere fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino nel limite di dieci mesi complessivi.

ART. 40

RICHIAMO ALLE ARMI

1 In caso di richiamo alle armi, il dipendente ha diritto alla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto.

2 La Società ha diritto di rivalersi delle somme eventualmente corrisposte dalla Amministrazione richiamante fino a compensazione.

ART. 41

BUONO PASTO

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

2 La Società garantisce la possibilità di esercitare il diritto attribuendo un buono pasto del valore di 7,50 euro per la consumazione di un pasto standard (primo, secondo, contorno, frutta e bevanda) presso uno degli esercizi convenzionati.
Il buono pasto è attribuito nella misura di uno per ogni giornata in relazione ad uno dei due pasti principali.
A far data dal 1° gennaio 2010 il valore del buono pasto viene elevato a 8,50 euro.

ART. 42

ASSISTENZA LEGALE

1 Ogni dipendente è direttamente responsabile secondo le leggi amministrative, civili e penali degli atti da lui compiuti nell'esercizio della sua attività di istituto.

2 Le Parti convengono che per gli atti posti in essere dal dipendente nell'espletamento della sua attività di istituto o comunque connessi al servizio e per i quali la Società non si sia costituita parte civile, nello stesso o in separato giudizio, nei confronti del dipendente medesimo, la responsabilità civile si estende anche alla Società, fatto salvo il diritto della stessa di esercitare rivalsa nei confronti del responsabile, ove il fatto illecito venisse accertato di natura dolosa.

3 Le Parti convengono, quindi, che la Società sia tenuta ad assicurare ai propri dipendenti il patrocinio legale e tecnico di cui ai successivi commi, nonché l'integrale pagamento – anche in precaria sostituzione del singolo dipendente, la cui responsabilità per fatto illecito di natura dolosa sia stata accertata con sentenza passata in giudicato - dei danni materiali e/o morali che tale dipendente sia stato condannato a risarcire al danneggiato e/o alla parte offesa.

4 La Società nel concordare con l'istituto assicuratore il premio relativo alla responsabilità di tutto il personale dipendente per atti e fatti a qualsiasi titolo commessi, anche per colpa grave, lo ripartirà per quote a carico di ciascun dipendente.
L'importo del premio previsto per l'estensione della copertura assicurativa alla responsabilità per colpa grave farà riferimento ai diversi gradi di responsabilità in capo alle seguenti categorie di dipendenti:

- CTA ed EAV impiegati in linea operativa;
- CTA ed EAV impiegati in struttura;
- Naviganti e Meteorologi;
- Tecnici, Informatici ed Amministrativi.

5 Il pagamento dei danni effettuato dalla Società, a termini dei commi che precedono, direttamente o eventualmente attraverso il proprio assicuratore, non potrà costituire oggetto di rivalsa nei confronti del dipendente e dei suoi eredi, ad eccezione delle ipotesi in cui la responsabilità del dipendente sia stata dichiarata per fatto illecito di natura dolosa.

6 La Società, su richiesta scritta dell'interessato, si impegna ad assicurare assistenza legale e tecnica, in ogni stato e grado di giudizio – con assunzione a proprio carico di ogni relativo onere economico per spese processuali ed onorari professionali, forensi e tecnici – e salvo rivalsa nelle ipotesi di accertata responsabilità del dipendente per fatto illecito di natura dolosa - ai dipendenti che si trovino implicati in procedimenti di responsabilità amministrativa, civile e penale, per fatti relativi all'espletamento del loro servizio.

7 Il dipendente, ove non intenda farsi assistere e difendere dall'avvocato eventualmente individuato dalla Società ai sensi del successivo comma, ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con oneri a carico della Società, nei limiti tuttavia delle tariffe professionali medie.

8 La Società, nei i procedimenti amministrativi, civili e penali in cui fossero chiamati in causa, per atti relativi al servizio di istituto, suoi dipendenti, ha facoltà, a tutela dei propri interessi e salvo l'espresso consenso dei dipendenti medesimi, previa eventuale individuazione di una comune linea valutativa e difensiva, di associare al difensore scelto dal dipendente un avvocato di sua fiducia, facendosi carico integralmente delle spese del collegio di difesa del dipendente.

9 Nel caso in cui venisse affermata, con sentenza passata in giudicato, la responsabilità del dipendente per fatti illeciti di natura dolosa, la Società avrà diritto di esercitare rivalsa, nei confronti del dipendente medesimo, per le somme da essa anticipate, ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, per spese legali ed onorari.

ART. 43

PARI OPPORTUNITA'

1 Il "Comitato Pari Opportunità" è composto da rappresentanti di parte sindacale designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di parte aziendale di cui uno con funzioni di presidente.
Le rappresentanti del comitato di parte sindacale hanno diritto a permessi retribuiti a carico della Società per la partecipazione alle riunioni del comitato; per le altre attività, esse utilizzano il monte ore spettante alle organizzazioni sindacali nazionali.

2 Per consentire al Comitato la realizzazione delle finalità dell'istituto, la Società si impegna a:

- garantire e agevolare la circolazione dell'informazione documentale, deliberativa e propositiva sul lavoro del CPO, anche attraverso i canali informativi della Società;
- dare comunicazione ai responsabili aziendali circa la costituzione, i compiti e i diritti del CPO;
- portare a conoscenza dei soggetti preposti alla contrattazione le proposte d'intervento avanzate dal CPO;
- mettere a disposizione del CPO risorse per l'effettuazione di indagini conoscitive, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi con trasmissione delle stesse agli uffici competenti;
- mettere a disposizione del CPO sedi idonee, strumenti e materiale necessari;
- convocare il CPO nella persona di una rappresentante, solo quale uditrice, alle riunioni con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sugli atti di interesse generale concernenti le strategie, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché sui progetti e i provvedimenti di ristrutturazione/riorganizzazione della Società;
- inserire almeno una rappresentante del CPO nelle commissioni di studio e/o di valutazione del personale, negli osservatori/gruppi di lavoro/commissione, ove previsti;
- garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, sia fra i discenti sia fra gli istruttori, secondo le indicazioni espresse dal CPO e fornire allo stesso la preventiva informazione circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi, al fine di consentire la partecipazione di sue rappresentanti in qualità di uditrici; per le ore di corso che avranno come tema le pari opportunità, la Società terrà conto dei criteri e dei contenuti proposti dal CPO e invierà i resoconti statistici riguardanti l'attività formativa svolta al CPO ai sensi dell'articolo 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n° 198;
- garantire al CPO la possibilità di effettuare visite periodiche presso gli impianti, anche su richiesta delle dipendenti, al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie e per proporre soluzioni alternative alle questioni evidenziate nell'ambito dei livelli di confronto negoziale.

3 Al fine di favorire uno sviluppo organico di queste iniziative, sono previsti incontri almeno semestrali tra il Comitato e la Società.

4 Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, devono essere individuate condizioni e modalità per l'affermazione della pari dignità delle persone, anche per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personale e superare quegli atteggiamenti che rechino pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

CAPO VI

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

ART. 44

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

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

- minimo contrattuale
- indennità integrativa speciale conglobata
- retribuzione individuale di anzianità
- retribuzione individuale di anzianità quadri
- scatto anomalo
- elemento distinto della retribuzione
- superminimo professionale
- superminimo da ristrutturazione salariale
- maggiorazione superminimo quadri.

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

- indennità di funzione
- indennità di turno e relativo mantenimento
- indennità flessibilità di impiego
- indennità di controllo
- indennità tecnico/informatica
- indennità di volo
- lavoro straordinario
- lavoro festivo
- lavoro domenicale
- lavoro notturno
- festività coincidenti

3 Ai fini di quanto previsto dal presente contratto, la retribuzione oraria è rispettivamente pari ad 1/150 della retribuzione fissa mensile per il personale impiegato in linea operativa turnista con regime orario H35 (LO) e ad 1/156 della retribuzione lorda fissa mensile per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST).
La retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione lorda fissa mensile.

ART. 45

MINIMO CONTRATTUALE

1 Gli importi lordi mensili dei minimi contrattuali spettanti per ciascuna classe stipendiale sono di seguito riportati:

classe stipendiale	minimi in vigore dal 01.07.2008	minimi in vigore dal 01.07.2009
1	548,12	570,28
2	685,15	712,86
3	822,62	855,87
4	986,94	1.026,84
5	1.151,26	1.197,81
6	1.315,59	1.368,79
7	1.479,91	1.539,76
8	1.644,23	1.710,73
9	1.753,78	1.824,71
10	1.863,33	1.938,70
11	1.971,88	2.051,68
12	2.081,43	2.165,66
13	2.190,98	2.279,65
quadro	2.630,95	2.737,35

ART. 46

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE CONGLOBATA

1 Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia al personale dipendente sono attribuiti i seguenti importi lordi mensili a titolo di indennità integrativa speciale conglobata, spettanti per ciascuna classe stipendiale:

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

2 A decorrere dal 1° gennaio 2009 i suddetti importi lordi mensili vengono conglobati negli importi lordi mensili dei minimi contrattuali spettanti per ciascuna classe stipendiale di cui all'articolo 45 del presente contratto.

3 Il conglobamento dell'indennità integrativa speciale non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'articolo 2, commi 9 e 10, della Legge 8 agosto 1995, n° 335.

ART. 47

RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

1 Gli importi spettanti ai sensi di quanto previsto dal ccnl 1994/1997, in luogo ed in sostituzione degli aumenti periodici di anzianità, delle classi quinquennali di superminimo di cui al DPR 31 luglio 1992, n° 357, della ristrutturazione salariale di cui all'accordo quadro del 10.04.2004, restano fissati ai valori in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 48

SCATTO ANOMALO

1 A tutto il personale dipendente, al compimento del primo biennio di anzianità, compete, a titolo di scatto anomalo, un importo pari a 103,29 euro lordi mensili.

ART. 49

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

1 L'importo di 80,57 euro lordi mensili è attribuito, in virtù di quanto previsto dall'articolo 48 del ccnl 1998/2001, al personale dipendente di seguito indicato:

- autisti;
- tecnici, amministrativi e meteorologi non quadri;

ed è soggetto a riassorbimento in caso di successive promozioni o di nomina a quadro.

ART. 50

SUPERMINIMO PROFESSIONALE

1 Al personale dipendente, compreso il personale quadro, sono attribuiti a titolo di superminimo professionale, articolato e direttamente collegato alla categoria professionale, al profilo professionale, al regime orario osservato ed alla sede di lavoro di appartenenza, gli importi lordi mensili di cui alla tabella allegata al presente contratto.

2 Per il solo personale controllore del traffico aereo il superminimo professionale è attribuito tenendo conto anche dell'abilitazione posseduta purché compatibile con la sede di lavoro.

3 Al personale controllore del traffico aereo che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta comunque compatibile con la sede di appartenenza.

4 Al personale controllore del traffico aereo in caso di trasferimento definitivo su richiesta aziendale compete, qualora la sede di destinazione richieda per lo svolgimento dell'attività un'abilitazione inferiore, l'importo corrispondente

all'abilitazione posseduta.
In caso di trasferimento definitivo a domanda del dipendente compete, qualora la sede di destinazione richieda per lo svolgimento dell'attività un'abilitazione inferiore, l'importo corrispondente alla massima abilitazione della sede.
Al personale controllore del traffico aereo trasferito definitivamente in posizioni di lavoro in struttura viene comunque attribuito l'importo corrispondente all'abilitazione posseduta.

5 Fermo restando quanto previsto al punto 1 dell'articolo 2 "Ristrutturazioni salariali" dell'accordo aziendale del 10.04.2004, al personale da assumere o assunto dopo il 10 aprile 2004 l'ammontare economico in questione viene riconosciuto nelle misure percentuali e con le modalità temporali di seguito indicate:

- 25% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dei primi tre anni di anzianità di servizio successivi alla data di assunzione;
- ulteriore 35% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dei successivi tre anni di anzianità di servizio;
- restante 40% dell'ammontare economico in questione previsto, al compimento dell'ulteriore successivo anno di anzianità di servizio.

ART. 51

INDENNITA' DI CONTROLLO

1 Con decorrenza 1° luglio 2008 viene istituita la voce retributiva denominata "Indennità di controllo".
L'indennità di controllo viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali controllori del traffico aereo, esperti di assistenza al volo e meteorologi che, in possesso della necessaria abilitazione, svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicendata, articolata su sette giorni settimanali.

2 Al personale operativo, controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, non quadro, impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), a far data dal 1° luglio 2008 sono attribuiti, a titolo d'indennità di controllo, i seguenti importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, riportati nella presente tabella "C":

Tabella “C”

CTA	R/AWY-AWY	€ 600,00;
	R/APP-R/TWR	€ 475,00;
	APP/TWR	€ 445,00.
EAV		€ 200,00.
METEO		€ 200,00.

Al personale, controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), che svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l’esercizio operativo, a far data dal 1° luglio 2008 sono attribuiti, a titolo di indennità di controllo, i sotto elencati valori economici, per dodici mesi l’anno, commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come rappresentati nella seguente tabella “D”:

Tabella “D”

CTA	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
R/AWY-AWY	150,00	120,00	115,00
R/APP-R/TWR	95,00	65,00	35,00
APP/TWR	90,00	60,00	30,00

EAV	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	50,00	35,00	20,00

METEO	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	50,00	35,00	20,00

3 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a 1/26 dell’importo mensile dell’indennità di controllo di riferimento.
Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili,

assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

4 Al personale operativo controllore del traffico aereo non quadro che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta, comunque compatibile con la sede di appartenenza.

ART. 52

INDENNITA' TECNICO INFORMATICA

1 Con decorrenza 1° luglio 2008 viene istituita la voce retributiva denominata "Indennità tecnico/informatica".
L'indennità tecnico/informatica viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali dei tecnici ed informatici che svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicendata, articolata su sette giorni settimanali.

2 Al personale tecnico/informatico operativo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), a far data dal 1° luglio 2008, è attribuito, a titolo d'indennità tecnico/informatica, l'importo lordo mensile, per dodici mesi l'anno, pari a 140,00 euro.

3 Al personale tecnico/informatico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), che svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l'esercizio operativo, a far data dal 1° luglio 2008 sono attribuiti, a titolo di indennità tecnico/informatica, i sotto elencati valori economici, per dodici mesi l'anno, commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come di seguito riportato:

tecnico/informatico	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	30,00	20,00	12,00

4 Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a 1/26 dell'importo mensile dell'indennità tecnico/informatica .
Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;

- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

ART. 53

INDENNITA' DI VOLO

1 Per tutto il personale navigante, comandanti, piloti e tecnici di volo, l'indennità di volo, a decorrere dal 30 giugno 2008, cessa di essere corrisposta su quattordici mensilità e, a far data dal 1° luglio 2008, viene corrisposta, fermo restando il valore annuo complessivamente erogato su quattordici mensilità, su dodici mensilità.

2 A decorrere dal 1° luglio 2008, al personale navigante, comandanti, piloti e tecnici di volo, l'indennità di volo viene incrementata, su base mensile e per dodici mesi all'anno, ai seguenti importi lordi mensili di seguito indicati:

- comandante DOV € 2.634,00
- comandante € 2.534,00
- pilota € 2.293,00
- tecnico di volo quadro € 2.123,00
- tecnico di volo € 2.123,00

3 Al personale navigante, piloti e tecnici di volo, non quadro impiegato in linea operativa per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo viene effettuata una trattenuta pari a 1/26 del 50% del valore mensile dell'indennità di volo di riferimento.
Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

4 Al personale che abbia perso l'idoneità in via permanente, è mantenuto l'importo in godimento.

ART. 54

INDENNITA' FLESSIBILITA' D'IMPIEGO

1 Negli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli linea, tutto il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

2 A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta una indennità giornaliera pari a 18,00 euro lordi.
Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.

3 In caso di prestazione resa al dipendente compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 ,"Lavoro straordinario", del presente contratto, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" - festivo diurno - dell'articolo 30 ,"Lavoro straordinario", del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

ART. 55

INDENNITÀ DI FUNZIONE

1 La Società provvede autonomamente ad inserire le posizioni di lavoro, proprie della categoria quadri, nei diversi profili alla luce di quanto emerso dal realizzato sistema di pesatura delle posizioni.

2 Al personale quadro inserito nel profilo "A" viene attribuito mensilmente a titolo di indennità di funzione un importo pari a 200,00 euro lordi ed al personale quadro inserito nel profilo "B" un importo pari a 150,00 euro lordi.
Al solo personale quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) inserito nel profilo "A" viene attribuito mensilmente a titolo di indennità di funzione un importo pari a 450,00 euro lordi ed al personale quadro inserito nel profilo "B" un importo pari a 400,00 euro lordi.

3 Al personale quadro, inserito nella categoria professionale del personale navigante, l'indennità di funzione, di cui al presente articolo, non viene riconosciuta in quanto il nuovo valore economico dell'indennità di volo ad esso attribuito, a far

data dal 1° luglio 2008, è comprensivo anche dell'importo relativo alla presente indennità di funzione.

4 La Società valuterà la possibilità di corrispondere tale indennità, nella misura ancora da definire, anche al personale dipendente non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) cui siano affidati incarichi particolari.

ART. 56

INDENNITA' DI TURNO

1 Al personale non quadro impiegato in turnazione periodica e/o avvicendata, su sette giorni settimanali, sono attribuiti, in funzione delle turnazioni applicate, i seguenti importi lordi mensili per dodici mesi nell'anno:

	H24/H18	HX/XJ
dalla classe 7 alla classe 13	356,36	170,43
dalla classe 5 alla classe 6	304,71	149,77
sino alla classe 4	211,75	108,46

2 Al personale non quadro impiegato in turnazione su meno di sette giorni settimanali compete il trattamento HX, ad eccezione dei CTA cui compete comunque il trattamento H24.

3 Al personale non quadro impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), viene riconosciuto a titolo di mantenimento dell'indennità di turno un importo lordo mensile nelle seguenti misure percentuali, riferite agli anni effettuati in turnazione periodica e/o avvicendata su sette giorni settimanali, dell'indennità di turno percepita:

- 70%, oltre 15 anni
- 50% da 10 a 15 anni
- 30% da 5 a 10 anni.

Per il personale impiegato presso la sede centrale si fa riferimento agli importi H24.

Per il personale transitato ai sensi del DPR n° 145/81, per il personale CTA ex A.M.I. e per il personale proveniente da altre categorie professionali, sono considerati utili al fine del computo delle suddette percentuali anche i periodi di impiego in turnazione presso l'ENAV (ex AAAVTAG) e le amministrazioni di provenienza nella misura forfettaria dei 4/5 del periodo di servizio prestato presso dette amministrazioni.

ART. 57

LAVORO DOMENICALE E NOTTURNO

1 Le ore di lavoro ordinario effettuate dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), nella fascia oraria dalle 20,00 alle 08,00, non riconducibili a lavoro straordinario, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 45% della retribuzione oraria ordinaria.

2 Le ore di lavoro operative effettuate dal personale operativo impiegato in linea operativa nelle giornate di domenica di calendario, dalle ore 00,00 alle ore 24,00, nel periodo giugno – settembre di ciascun anno, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 33% della retribuzione oraria ordinaria.

ART. 58

TREDICESIMA MENSILITA'

1 Con le competenze del mese di novembre, la Società corrisponde a tutto il personale in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto.

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

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

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

ART. 59

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1 Con le competenze del mese di giugno, la Società corrisponde a tutto il personale in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione lorda fissa

mensile di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto, con esclusione della voce retributiva "indennità integrativa speciale conglobata".

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

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

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

ART. 60

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1 Il dipendente è considerato in trasferta quando, per motivi di servizio, è inviato dalla Società a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro - sino ad un massimo di 120 giorni continuativi - in una località distante da quest'ultima almeno 50 Km.
Nel caso in cui la distanza tra le località interessate sia inferiore ad 80 Km la trasferta, salvo casi eccezionali preventivamente autorizzati, è considerata comunque trasferta giornaliera.

2 La disciplina concernente le prenotazioni e l'utilizzo di vettori, hotel e servizi di autonoleggio necessari per lo svolgimento della trasferta è regolata da apposita circolare aziendale.

3 Il dipendente in regime di trasferta ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 28,00 euro lordi
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 14,00 euro lordi

Il solo personale navigante ha diritto al seguente trattamento:

- trasferta di durata superiore ad 8 ore 77,00 euro lordi
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 39,00 euro lordi

4 Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimale complessivo pari a euro 56,00 per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a euro 28,00 per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

5 Il dipendente può richiedere per le trasferte di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a euro 50,00 per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

6 Il dipendente in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi, oltre al rimborso delle spese di viaggio di inizio e fine trasferta, può optare per i seguenti trattamenti:

- hotel con trattamento di mezza pensione con rimborso a piè di lista del rimanente pasto entro il limite di euro 28,00 e attribuzione di un'indennità di trasferta forfettaria pari a 500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso può essere richiesta un'anticipazione pari a euro 700,00 per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni;
- in sostituzione delle spese di vitto e alloggio e dell'indennità di trasferta di cui ai punti 3 e 4 del presente articolo, per un'indennità di trasferta forfettaria omnicomprensiva pari a 2.000,00 euro lordi, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a euro 1.500,00 per ogni trenta giorni di durata presunta della trasferta, ugualmente frazionabile per periodi superiori ai trenta giorni.

7 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto, per ogni 24 ore di trasferta, alle seguenti indennità:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 36,00 euro lordi
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 18,00 euro lordi

8 Il dipendente in regime di trasferta all'estero ha diritto al rimborso delle spese sostenute per i pasti, se debitamente documentate, nel limite massimo complessivo pari a euro 100,00 per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00, ridotto a euro 50,00 per le trasferte che abbiano inizio prima delle ore 14,00 e termine prima delle ore 21,00 oppure inizio dopo le ore 14,00 e termine dopo le ore 21,00.

9 Il dipendente può richiedere per le trasferte all'estero di durata superiore

alle 24 ore un anticipo pari a euro 80,00 per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

10 In caso di trasferta all'estero di lunga durata (pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi), la Direzione Risorse Umane e Qualità concorderà individualmente il trattamento spettante.
Saranno altresì definiti separatamente i trattamenti spettanti per le trasferte addestrative all'estero.

11 Nel computo delle ore di trasferta ai fini dell'attribuzione dell'indennità prevista, vanno considerate anche le ore impiegate per il raggiungimento del vettore utilizzato per la trasferta.

Si stabilisce convenzionalmente che, a far data dal 01.01.2009:

a. in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo aereo, le ore riconosciute in relazione all'orario programmato dal vettore sono complessivamente pari a 3 ore e 30 minuti (di cui 2 ore prima dell'orario di partenza del volo di andata, 1 ora e 30 minuti dopo l'orario di arrivo effettivo del volo di rientro, nel caso di tratte internazionali le ore convenzionali prima dell'orario di partenza del volo sono elevate a 3 ore);
b. in caso di trasferta con l'utilizzo del treno o della nave, le ore riconosciute sono complessivamente pari a 3 ore (di cui 2 ore per l'andata, ed 1 ora per il ritorno);
c. in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo di trasporto proprio, viene preso a riferimento l'effettivo orario di partenza e di arrivo.

12 Il dipendente che percepisce il trattamento di trasferta non ha diritto al buono pasto.

13 Qualora non ricorrano i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro, per almeno 6 ore continuative, ha diritto ad un rimborso forfettario di 18,00 euro lordi, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società.

14 Nel caso in cui il servizio fuori sede venga svolto nelle unità produttive ubicate nell'area romana (comprensiva delle sedi di Ciampino e Fiumicino) o nell'area lombarda di Linate, Malpensa, Bergamo e la sede abituale di lavoro rientra in una di tali aree, il dipendente ha diritto allo stesso trattamento di cui al precedente punto 13.

ART. 61

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1 Il personale trasferito in via definitiva, nel caso in cui la distanza delle sedi interessate sia superiore a 50 km e le stesse non siano riconducibili a sedi interessate da provvedimenti di variazione di assegnazione, ha diritto ai trattamenti di seguito indicati.

2 Per trasferimenti disposti per motivi di servizio, al dipendente compete:

- una indennità di trasferimento pari a quattro mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44 , "Struttura della retribuzione", del presente contratto;

  - se il dipendente ha trasferito nella nuova sede anche la famiglia entro due anni, l'indennità è maggiorata del 30%;
  - se la distanza tra le due sedi interessate dal trasferimento è superiore ai 700 Km e/o lo stesso interessa le sedi di Lampedusa e Pantelleria, l'indennità è maggiorata del 20%;

  le due maggiorazioni sono cumulabili;

- il rimborso delle spese documentate di viaggio, per il solo dipendente e per il solo viaggio di andata, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco - nelle misure, a far data dal 01.01.2009, di 2.500,00 euro lordi per distanze sino a 200 km, 3.000,00 euro lordi sino a 450 km, 3.500,00 euro lordi oltre 450 km - nonché ulteriori 300,00 euro lordi per ogni componente del nucleo familiare (elevato a 550,00 euro lordi per traslochi da e per le isole).

3 Per trasferimenti disposti su ricerca aziendale, al dipendente compete:

- un'indennità di trasferimento pari ad una mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44, "Struttura della retribuzione", del presente contratto;
- il rimborso delle spese documentate di viaggio con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta;
- il rimborso forfettario delle spese di trasloco con gli stessi criteri e limiti di cui al punto precedente.

4 Per trasferimenti a domanda, al dipendente compete il rimborso delle spese documentate di trasloco secondo criteri e limiti stabiliti di volta in volta dalla

Società.

5 Per trasferimenti temporanei disposti per motivi di servizio, al dipendente è attribuita un'indennità di trasferimento pari a 2.000,00 euro lordi mensili; i periodi eccedenti il computo mensile sono valutati in trentesimi.
Al dipendente temporaneamente trasferito compete, inoltre, il rimborso delle spese documentate per il viaggio di andata e ritorno, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta.

ART. 62

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1 Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata di norma il 25 di ogni mese.

2 Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni da tale data, salvo il caso di comprovata necessità e riconosciuta eccezionalità.

3 Il dipendente ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga.

4 Gli importi relativi alle trasferte e agli elementi variabili della retribuzione vengono di norma corrisposti il mese successivo a quello di riferimento.

CAPO VII

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 63

DISPOSIZIONI GENERALI

1 Per le parti non esplicitamente disciplinate dagli articoli che seguono trovano integrale applicazione il D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 e l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 in quanto applicabile.

ART. 64

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1 In tutte le unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'articolo 47 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81.

2 Le modalità e le procedure per l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dalle specifiche norme dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 in quanto applicabile.

3 Nelle unità produttive il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a:

- un rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre i 200 lavoratori.

Fermo restando il presente articolo, le Parti convengono che nei Centri di Controllo d'Area (ACC) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a tre unità.

ART. 65

ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1 Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono quelle previste dall'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81.

2 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad accedere nei luoghi di lavoro, nei limiti previsti dalla vigente normativa e nel rispetto delle esigenze produttive, segnalando preventivamente al datore di lavoro l'intenzione di effettuare tali visite.
Le visite in questione potranno essere svolte anche congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del sito interessato.

ART. 66

PERMESSI

1 A ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento delle attività, 40 ore di permessi retribuiti senza pregiudizio delle ore spettanti alle rappresentanze sindacali in azienda.
Inoltre vengono attribuite ore di permesso retribuito per la formazione obbligatoria, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81.

2 Nelle unità produttive costituite da più sedi, ubicate in province diverse, a ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno attribuite, in aggiunta alle 40 ore di cui al precedente comma, 8 ore per ogni impianto aeroportuale ulteriore a quello principale.

3 In tale ultimo caso sono rimborsate dalla Società esclusivamente le eventuali spese di trasporto sostenute dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previa presentazione di idonea documentazione.

4 Il trattamento economico spettante durante i permessi è pari all'intera retribuzione.

ART. 67

RIUNIONI PERIODICHE

1 In conformità a quanto previsto dal comma 1, dell'articolo 35, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81, le riunioni periodiche sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.
Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione della Società.
Della riunione viene redatto apposito verbale.

2 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute in relazione alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

ART. 68

CONTROLLI SANITARI

1 La Società, in applicazione agli obblighi di legge, fa effettuare visite periodiche e preventive in relazione alle esigenze di mantenimento delle abilitazioni e dei brevetti e di integrità psico-fisica dei dipendenti.
Le visite sono effettuate da strutture pubbliche e/o da quelle designate dalla Società.

2 I risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche sono custoditi, nel rispetto della necessaria riservatezza, dalla Società.

ART. 69

INDUMENTI DI LAVORO

1 La Società mette a disposizione dei dipendenti gli eventuali dispositivi di protezione individuali (DPI) il cui uso è prescritto dal documento di valutazione dei rischi (DVR), nonché gli indumenti speciali di lavoro, curandone la scelta, le modalità d'uso, il rinnovo ed il controllo.
Dispositivi e indumenti speciali sono assegnati in dotazione di squadra e/o individualmente e devono essere obbligatoriamente indossati in relazione alla specificità dei rischi e mantenuti dal dipendente in stato di efficienza; ove siano previsti appositi armadietti, questi sono sottoposti a periodica disinfestazione.

2 I dispositivi di protezione individuali che si rendessero necessari in relazione alle caratteristiche delle varie prestazioni sono determinati dalla Società.

CAPO VIII

DOVERI DEL DIPENDENTE

ART. 70

DOVERI DEL DIPENDENTE

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

a. usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della Società, nonché fornire una collaborazione attiva ed intensa;
b. osservare scrupolosamente le disposizioni impartite dai propri superiori in relazione alla disciplina ed alle modalità di adempimento della prestazione lavorativa;
c. avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli automezzi, dei macchinari e strumenti affidati, non avvalersi dei mezzi di comunicazione posti a disposizione dalla Società per ragioni che non siano di servizio;
d. mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società e non utilizzare a proprio profitto le notizie conosciute in ragione delle funzioni svolte ed in ogni caso non porre in essere un'attività contraria agli interessi della Società ed in concorrenza con lo stessa;
e. attenersi ad un comportamento di scrupolosa correttezza e trasparenza nei rapporti che si intrattengono per ragioni di servizio con gli utenti della Società, con espresso divieto di ricevere compensi o regalie sotto qualsiasi forma per l'attività svolta in relazione alle mansioni affidate;
f. astenersi da ogni comportamento lesivo della dignità della persona, anche in ragione delle condizioni sessuali;
g. non trarre benefici, sotto qualsiasi forma, dalla posizione ricoperta all'interno della Società e non valersi di tale posizione per esplicare, sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso – che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la Società;
h. non accettare nomine ed incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di dipendente della Società;
i. non effettuare collette, raccolte di firme, vendita di biglietti e/o di oggetti oltre i limiti previsti dalla Legge 20 maggio 1970, n° 300;
j. rispettare le disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia di igiene,

salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

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

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

ART. 71

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

2 Le sanzioni non sono tenute in alcun conto decorsi due anni dalla data della loro applicazione.
Esse sono comminate tenendo conto sia della gravità della mancanza sia dei precedenti disciplinari, nel limite temporale suddetto, e delle circostanze in cui si è svolto il fatto, nel rispetto delle opportune forme di riservatezza.

Richiamo verbale

3 Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di lieve gravità, lo stesso può essere richiamato dal diretto superiore gerarchico al corretto comportamento.
L'eventuale difesa da parte dell'interessato può avvenire in forma scritta o verbale.

Richiamo scritto

4 Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di maggiore gravità rispetto a quella che può dare luogo al richiamo verbale, lo stesso può essere richiamato, per iscritto, al corretto comportamento dal responsabile della sede di lavoro, sulla base di una eventuale relazione del diretto superiore gerarchico.
Tale provvedimento non comporta alcuna conseguenza.
L'eventuale difesa da parte dell'interessato deve avvenire in forma scritta.

Multa

5 Il dipendente che, in via semplificativa:

- non si attenga alle disposizioni vigenti e ciò provochi un notevole disservizio e/o ciò sia oneroso per la Società;
- non rispetti l'orario di lavoro per almeno tre volte nel mese;
- non sia in grado di giustificare oggettivamente un'assenza;
- tenga un comportamento incivile nei confronti dell'utente o nei confronti dei propri colleghi;
- esegua lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi nei locali della Società, compresa la vendita di oggetti o biglietti al di fuori dell'orario di lavoro;
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- danneggi, per negligenza o disattenzione, anche lievemente il materiale affidatogli dalla Società;
- esegua negligentemente il lavoro affidatogli;
- non consenta,con il suo comportamento ingiustificato in caso di assenza

per malattia, il controllo medico disposto dalla Società;
- sia recidivo in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno due richiami scritti negli ultimi dodici mesi;

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

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

6 Il dipendente che, in via esemplificativa:

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

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

Licenziamento

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

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

ART. 72

SOSPENSIONE CAUTELARE

1 Nei casi di cui al punto 7 – Licenziamento – dell'articolo 71, "Provvedimenti disciplinari", del presente contratto, la Società può disporre, in ipotesi di particolare gravità, la sospensione cautelare temporanea dal servizio per il periodo di tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti sui fatti addebitati al dipendente con corresponsione della retribuzione.
Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.

ART. 73

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

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

2 Il dipendente cui sia stata contestata una infrazione disciplinare ha diritto a presentare per iscritto le proprie giustificazioni al responsabile dell'unità organizzativa presso la quale è assegnato, entro cinque giorni dalla notifica.
La Società comunica le proprie decisioni tempestivamente.
Per le sanzioni superiori al richiamo scritto, il dipendente può essere assistito, in ogni fase del procedimento, da una persona di fiducia ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o alla quale conferisce apposito mandato.

3 Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 10 maggio 1970, n° 300, per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il dipendente cui sia stata contestata un'infrazione disciplinare potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.
In tal caso, entro i cinque giorni successivi, si darà luogo ad un incontro per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto la Società a non accogliere le eventuali giustificazioni del dipendente.
Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.
Qualora entro i venti giorni successivi alla richiesta dell'organizzazione sindacale

le Parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diviene operativo.

CAPO IX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 74

CAUSE DI RISOLUZIONE

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

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

ART. 75

LICENZIAMENTO

1 La Società può risolvere il rapporto di lavoro:

- per giusta causa, senza obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- per giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a quattro mesi, quando sussistano le seguenti condizioni:

  - notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente;
  - ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa.

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

ART. 76

DIMISSIONI

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

2 Le dimissioni devono essere presentate alla Società per iscritto con un preavviso di almeno quattro mesi.
In caso di mancato preavviso, il dipendente è tenuto al pagamento alla Società di una indennità pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo relativo al preavviso.

ART. 77

DECESSO DEL DIPENDENTE

1 In caso di morte del dipendente la Società corrisponde, su richiesta ed a favore dei familiari, a far data dal 01.01.2009, un contributo di 2.000,00 euro per spese funerarie nonché un ulteriore contributo non superiore a 1.000,00 euro per le spese di trasporto funebre dalla località di decesso a quella di tumulazione ove le due località si trovino in comuni diversi.
Eventuali contributi aggiuntivi possono essere concessi per casi eccezionali e di particolare gravità.

2 In caso di morte del dipendente la Società è tenuta, comunque, al pagamento della indennità di mancato preavviso.
Qualora il dipendente avesse già rassegnato le proprie dimissioni, l'importo dovuto è pari alla retribuzione spettante per il periodo intercorrente tra il momento del sopravvenuto decesso e la data di cessazione comunicata.

ART. 78

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO

1 Fermo restando quanto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n° 297, la retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale conglobata;
- superminimo professionale;

- superminimo professionale da ristrutturazione salariale;
- assegno ad personam;
- retribuzione individuale di anzianità;
- scatto anomalo;
- elemento distinto della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- Indennità di volo;
- indennità di turno e relativo mantenimento;
- indennità di controllo e relativo mantenimento;
- indennità tecnico-informatica e relativo mantenimento;
- indennità di funzione;
- maggiorazioni per lavoro domenicale;
- maggiorazione per lavoro festivo;
- trattamento per festività coincidenti;
- reperibilità;
- premio di risultato.

CAPO X

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 79

PREVIDENZA INTEGRATIVA

1 In adesione a quanto previsto dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n° 252, le Parti confermano la particolare rilevanza della previdenza complementare al fine di contribuire alla valorizzazione della tutela previdenziale dei dipendenti nell'ambito delle compatibilità derivanti dal quadro normativo, economico e contrattuale, tenuto conto delle peculiarità della Società.

2 Le Parti, pertanto, ribadiscono la centralità del fondo di previdenza complementare PREVAER, cui la Società ha aderito, in qualità di parte istitutiva, con gli accordi del 30 settembre 2001 e 26 febbraio 2002 e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la più ampia diffusione all'interno della Società.

3 Le Parti confermano, altresì, il contributo mensile a carico del dipendente e quello a carico dalla Società nella misura e con le modalità previste dai predetti accordi e dallo statuto del fondo.

4 Le Parti seguiranno l'evoluzione legislativa del sistema della previdenza complementare impegnandosi a porre in essere le armonizzazioni che si rendessero necessarie.

ART. 80

ISTITUTI DI PATRONATO

1 Per quanto concerne l'attività degli istituti di patronato e di assistenza sociale si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 12 della Legge 20 maggio 1970, n° 300.

ART. 81

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

1 Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel

loro complesso, sono correlative ed inscindibili e pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

ART. 82

POLIZZA SANITARIA

1 Tutto il personale in servizio, in applicazione degli accordi del 30.09.2001 e 06.11.2002. usufruisce per il quadriennio 2008/2011 di una polizza di assistenza sanitaria.

ART. 83

DISPOSIZIONI FINALI

1 Le Parti considerano indispensabile l'individuazione delle azioni necessarie al rilancio ed allo sviluppo del trasporto aereo e delle attività di assistenza al volo in particolare nonché di maggiore tutela dell'utenza attraverso la capacità di assicurare una sempre più certa regolarità dei servizi di trasporto aereo rispetto ai quali la posizione della Società, come monopolio naturale per i servizi di assistenza al volo, svolge un ruolo centrale.

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

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

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale controllore del traffico aereo

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi di informazioni volo, consultivo e di allarme; fornisce il servizio ATFCM; svolge attività di formazione, addestramento, teorico e pratico, di esaminatore, di valutatore per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.
Svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse nella fornitura dei servizi ATS/ATM, di studio, sviluppo e certificazione.
Fornisce il servizio di APRON management.

Profili professionali

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

CTA (classi stipendiali dalla 5ª alla 13ª): fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni, in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi di informazioni volo, consultivo e di allarme; può fornire il servizio ATFCM; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere attività a supporto delle funzioni centrali e territoriali.

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

CTA docente (classi stipendiali dalla 5ª alla 13ª): iscritto all'albo dei docenti ENAV, svolge la propria attività presso l'Academy e/o nell'ambito dell'Area Operativa; nell'ambito delle sue funzioni supervisiona ai corsi formativi e/o esercita attività di supporto.

CTA valutatore (classi stipendiali dalla 5ª alla 13ª): in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA docente svolge la sua attività nel rispetto della normativa in vigore.

CTA coordinatore operativo (classi stipendiali dalla 5ª alla 13ª): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA, direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse nella fornitura dei servizi ATS/ATM (es.: Capo turno, etc.).

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

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

CTA supervisore operativo (SO) (classe stipendiale quadro): in possesso di tutti i requisiti specifici previsti, sovrintende alle operazioni nell'ambito dell'area di competenza; propone al CSO la configurazione operativa ottimale in relazione alla domanda di traffico, avuto riguardo delle capacità pubblicate, delle condizioni tecniche e/o meteorologiche, dell’esperienza dei CTA in servizio, vigilando affinché il volume di traffico non ecceda i limiti di sicurezza; laddove tali misure non siano sufficienti, richiede misure di controllo di flusso; assiste il personale operativo in operazioni nelle azioni da intraprendere nell'espletamento del servizio stesso, in applicazione alla normativa e alle IPI in vigore; espleta ove necessario le funzioni di Controllore utilizzando tutte le abilitazioni/specializzazioni che possiede e ruotando in tutti i settori presenti sull'impianto.

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, fatta eccezione per il personale quadro, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali, dalla 4ª alla 13ª, avviene in via automatica esclusivamente al compimento, senza demerito, dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella “A” di cui all’articolo 26

“Classificazione del personale” - parte generale - del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale controllore del traffico aereo nuovi compiti e ruoli.
L’individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

IMPIEGO

1 Il personale controllore del traffico aereo è impiegato nelle attività attinenti il controllo del traffico aereo riportate nella propria declaratoria e nei rispettivi profili professionali, in accordo con quanto disciplinato nella normativa attuativa per l’esercizio delle licenze e delle abilitazioni previste.

2 Il personale controllore del traffico aereo, oltre che nei compiti specifici attinenti il controllo del traffico aereo, è impiegato anche in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale, in attività professionalmente rilevanti, essenziali e strumentali per la resa del servizi ATS.
Detto impiego può comportare l’acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

ART. 3

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l’aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

2 In aggiunta alle attività mensilmente pianificate di formazione professionale continua, al fine di conseguire e mantenere i necessari standard di formazione, il personale controllore del traffico aereo con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati

di aggiornamento attraverso l'effettuazione di 50 ore minime individuali di formazione da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

3 Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, i controllori del traffico aereo parteciperanno, ogni cinque anni, a corsi di lingua inglese articolati nel quinquennio in due periodi ciascuno di due settimane.
Uno dei due periodi verrà trascorso all'estero, presso qualificate istituzioni di paesi di lingua madre inglese.

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

5 Nelle sedi ove sono previste abilitazioni o livelli professionali differenziati, la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista per la stessa sede e categoria.

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

ART. 4

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

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

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni e dei tempi della visita medica di idoneità psicofisica.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni

periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali comprensivo delle attività di aggiornamento professionale continuo, è di 136 ore per 30 giorni.

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

5 Le attività di aggiornamento professionale continuo, di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre di ciascun anno.

6 La prestazione lavorativa giornaliera può avere una flessibilità complessiva di 15 minuti rispetto all'orario previsto d'inizio e termine della prestazione senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino complessivamente le tre ore mensili e sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente successivo o precedente previsto nella turnazione.
I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.
Fatte salve le esigenze operative ed in particolare la copertura delle posizioni operative, su esplicita autorizzazione, scritta e preventiva, del responsabile operativo, al dipendente può essere consentito, di norma, nei soli turni diurni, di terminare anticipatamente il servizio, nel limite massimo di un'ora, e lasciare la sede di lavoro prima dell'orario programmato di fine turno senza decurtazione della retribuzione, incluso il buono pasto.
L'autorizzazione in questione (esaustività della prestazione) viene rilasciata sugli ACC e SAAV dai CSO e sui restanti impianti dai responsabili degli impianti stessi.

Pausa

7 Durante l'orario d'impiego in posizione operativa, il personale non quadro impiegato in linea operativa ha diritto a pause retribuite da effettuarsi all'interno del luogo di lavoro.

8 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa degli ACC e SAAV nella fascia oraria 07,00/23,00, la pausa è resa fruibile tramite l'utilizzo di apposito personale aggiuntivo ed è pari al 33% dell'orario d'impiego in posizione operativa, mentre, nella fascia oraria 23,00/07,00, la pausa è pari al 50% dell'orario d'impiego in posizione operativa.
Per il personale non quadro degli aeroporti, ove viene fornito il servizio radar di avvicinamento, nella fascia oraria 07,00/23,00, la pausa è resa fruibile tramite l'utilizzo di apposito personale aggiuntivo ed è pari al 33% dell'orario d'impiego in posizione operativa, mentre, nella fascia 23,00/07,00, la pausa è pari al 50% della configurazione prevista.

9 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa delle restanti sedi,

la pausa è resa fruibile con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, accorpamento delle posizioni operative, compatibilmente con l'andamento del traffico e/o delle attività.

Criteri della turnazione

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

11 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni di impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale continuo.
Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.
Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

12 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.
Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 13 del presente articolo, in sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.
Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.
La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

Riposo

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

14 Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa,

qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).
Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.
Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Modalità della prestazione in turno

15 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.
La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

17 Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.
Negli ACC o negli impianti dove esiste una consistente domanda di traffico il turno antimeridiano potrà avere inizio tra le ore 06,00 e le ore 07,00 previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

18 Per posizioni HX, sono previsti due spezzoni di turno: quello antimeridiano che ha inizio con l'orario di attivazione e quello pomeridiano (o serale se esteso sino alle ore 24,00) che non può avere inizio prima delle ore 13,00.

19 Per gli aeroporti aperti HX e per quelli aperti con riferimento alle effemeridi, nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è inferiore alle 12 ore, possono essere previsti due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore, ovvero un solo spezzone di turno.

Reperibilità

20 Tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

21 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.
Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

23 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 20 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

24 Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 21 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.
In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

25 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario"- parte generale – del presente contratto.

26 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario" - maggiorazione festivo diurno - parte generale – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

27 Oltre a quanto sopra previsto, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli linea, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.
A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta l'"Indennità flessibilità d'impiego" nelle misura e con le modalità previste dall'articolo 54 – parte generale - del presente contratto.

Straordinario

28 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

29 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

30 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego

operativo mensile previsto.
Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

31 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

32 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.
Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero quadriennio 2008-2011 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

33 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 luglio 2008, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 32 del presente articolo.

Parte specifica della categoria professionale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST)

34 L'orario di lavoro del personale controllore del traffico aereo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

35 Per il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, di intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale controllore del traffico aereo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 5

FERIE

Parte specifica della categoria professionale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

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

con rotazione annuale di tutto il personale operativo.
Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto, l'indennità di controllo, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

4 La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.
A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario"- parte generale – del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.
Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.
Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

ART. 6

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

ART. 7

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'

1 In relazione alla specificità del servizio reso la Società approfondirà gli studi per l'attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale controllore del traffico aereo in relazione ai rischi per:

- perdita dell'idoneità psico/fisica;
- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

2 I controllori del traffico aereo che interagiscono con gli operatori di aeromobile effettuano gli accertamenti sanitari dello stato di tossicodipendenza e alcoldipendenza, secondo le modalità previste dalla vigente normativa di riferimento nonché dalle intese Stato-Regioni del 16 marzo 2006 e del 30 ottobre 2007.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale esperto di assistenza al volo

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, alla programmazione ed all'esercizio del servizio informazioni aeronautiche (AIS), dei servizi ATS, relativamente alle attività ARO, dei servizi informazioni volo e di allarme, del servizio di assistenza meteorologica alla navigazione aerea, relativamente ad osservazioni ed informazioni meteorologiche, del servizio telecomunicazioni aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica AFTN/FS.
Svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali.
Svolge attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, di esaminatore per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alle attività svolte.
Svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione, gestione delle risorse nella fornitura dei servizi di propria competenza.
Effettua, coordina ed è responsabile di attività di studio, sviluppo, certificazione e gestione finalizzate alla fornitura dei servizi di propria competenza.

Profili professionali

2 EAV junior (classe stipendiale 3ª): svolge tutte le attività necessarie all'esercizio del servizio informazioni aeronautiche (AIS), di allarme, del servizio osservazioni ed informazioni meteorologiche, del servizio telecomunicazioni aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica AFTN/FS; inoltre può svolgere attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali.

EAV (classi stipendiali dalla 4ª all'11ª): svolge tutte le attività necessarie all'esercizio del servizio informazioni aeronautiche (AIS), dei servizi informazioni volo e di allarme, del servizio di osservazioni ed informazioni meteorologiche, del servizio telecomunicazioni aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica AFTN/FS.; svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali; nell'ambito delle proprie professionalità svolge attività di supporto delle funzioni centrali e territoriali.

EAV istruttore (classi stipendiali dalla 4ª all'11ª): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo EAV, attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

EAV docente (classi stipendiali dalla 4ª all'11ª): iscritto all'albo dei docenti ENAV, svolge la propria attività presso l'Academy; nell'ambito delle sue funzioni, supervisiona i corsi formativi per EAV.

* * *

In coincidenza con l'automazione del servizio AIS presso le funzioni aeroportuali e con l'attivazione dei servizi "Homebriefing" e "Selfbriefing" saranno attivate i seguenti nuovi profili professionali di AIS Officer (AISO), Flight Information Service Officer (FISO) e Aerodrome Flight Information Service Officer (AFISO) che formeranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali (dalla 3ª all'11ª) avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella "A" di cui all'articolo 26, "Classificazione del personale" - parte generale - del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale esperto di assistenza al volo nuovi compiti e ruoli.
L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

IMPIEGO

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

2 Il personale esperto di assistenza al volo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.
Detto impiego può comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

ART. 3

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

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

3 Per il personale esperto di assistenza al volo la Società attiverà mirati programmi di formazione linguistica.

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

5 Nelle sedi ove sono previste abilitazioni o livelli professionali differenziati, la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista per la stessa sede e categoria.

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

ART. 4

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

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

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali comprensivo delle attività di aggiornamento professionale continuo, è di 136 ore per 30 giorni.

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

5 Le attività di aggiornamento professionale, di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre di ciascun anno.

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

Pausa

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

Criteri della turnazione

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

9 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.
Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.
Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

10 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.
Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 11 del presente articolo, in sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.
Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.
La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

Riposo

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

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

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

Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Modalità della prestazione in turno

13 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.
La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché
  rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

15 Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.
Negli ACC o negli impianti dove esiste una consistente domanda di traffico il turno antimeridiano potrà avere inizio tra le ore 06,00 e le ore 07,00 previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

16 Per posizioni HX, sono previsti due spezzoni di turno: quello antimeridiano che ha inizio con l'orario di attivazione e quello pomeridiano (o serale se esteso sino alle ore 24,00) che non può avere inizio prima delle ore 13,00.

17 Per gli aeroporti aperti HX e per quelli aperti con riferimento alle effemeridi, nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è inferiore alle 12 ore, possono essere previsti due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore, ovvero un solo spezzone di turno.

Reperibilità

18 Tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

19 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.
Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

20 Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad 8 ore, distribuite rispettivamente in due ore prima ed un'ora dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano) ed un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno, oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.
L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

21 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 18 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

22 Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 19 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.
In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

23 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario" – parte generale - del presente contratto.

24 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30 – parte generale – "Lavoro straordinario" – maggiorazione festivo diurno - del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

25 Oltre a quanto sopra previsto, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli linea, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.
A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta l'"indennità flessibilità d'impiego" nelle misura e con le modalità previste dall'articolo 54 – parte generale - del presente contratto.

Straordinario

26 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

27 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

28 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

29 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

30 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.
Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero quadriennio 2008-2011 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

31 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 luglio 2008, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 30 del presente articolo.

Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST)

32 L'orario di lavoro del personale esperto di assistenza al volo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

33 Per il personale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.
Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, di intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale esperto di assistenza al volo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 5

FERIE

Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo *non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)*

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto, l'indennità di controllo, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

4 La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.
A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario"- parte generale – del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.
Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.
Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

ART. 6

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

ART. 7

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'

1 In relazione alla specificità del servizio reso la Società approfondirà gli studi per l'attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale esperto di assistenza al volo in relazione ai rischi per:

- perdita dell'idoneità psico/fisica;
- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale meteorologo

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione ed esercizio di meteorologia aeronautica relativamente alle attività di previsione meteorologica e climatologia aeronautica.
Svolge attività di addestramento del personale meteorologo, sovrintende, coordina e controlla le attività organizzative funzionali allo sviluppo ed alla gestione delle risorse nella fornitura dei servizi di propria pertinenza.
Effettua attività di studio, sviluppo, certificazione finalizzate alla fornitura di servizi afferenti la meteorologia.

Profili professionali

2 Osservatore meteo (classe stipendiale 2ª): svolge a vista le attività necessarie all'esercizio del servizio di osservazione ed informazione meteorologica presso le funzioni aeroportuali.

MET junior (classe stipendiale 3ª): svolge le attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati.

MET (classi stipendiali dalla 4ª all'11ª): svolge attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati, può nell'ambito delle proprie professionalità svolgere attività di supporto delle funzioni centrali e periferiche.

MET istruttore (classi stipendiali dalla 4ª all'11ª): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo MET, attività di formazione, attività di addestramento teorico pratico sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali (dalla 3ª all'11ª) avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella "A" di cui all'articolo 26 – parte generale - "Classificazione del personale", del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale meteorologo nuovi compiti e ruoli.
L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

IMPIEGO

1 Il personale meteorologo è impiegato nelle attività riportate nella propria declaratoria e nei rispettivi profili professionali in accordo a quanto disciplinato nella normativa attuativa per l'esercizio delle licenze e delle abilitazioni previste.

2 Il personale meteorologo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.
Detto impiego può comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

ART. 3

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

2 Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale meteorologo con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione di 30 ore minime individuali di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

3 Per il personale meteorologo la Società attiverà mirati programmi di formazione linguistica.

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

5 Nelle sedi ove sono previste abilitazioni o livelli professionali differenziati,

la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista per la stessa sede e categoria.

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

ART. 4

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale personale meteorologo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

1 Per il personale meteorologo non quadro impiegato in linea operativa, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali comprensivo delle attività di aggiornamento professionale continuo, è di 136 ore per 30 giorni.

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

5 Le attività di aggiornamento professionale di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre di ciascun anno.

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

assenze non retribuite.

Pausa

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

Criteri della turnazione

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

9 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.
Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.
Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

10 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.
Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 11 del presente articolo, in sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.
Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.
La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione

Riposo

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

12 Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).
Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.
Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Modalità della prestazione in turno

13 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore. La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

15 Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.

Reperibilità

16 Tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

17 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.
Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

18 Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad 8 ore, distribuite rispettivamente in due ore prima ed un'ora dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano) ed un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno, oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.
L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

19 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 16 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

20 Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 17 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.
In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

21 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 – parte generale - "Lavoro straordinario" del presente contratto.

22 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete,

oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" – maggiorazione festivo diurno – parte generale – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

Straordinario

23 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

24 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

25 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.
Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

26 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

27 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono che tutto il

personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.
Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero quadriennio 2008-2011 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

28 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 luglio 2008, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 27 del presente articolo.

Parte specifica della categoria professionale meteorologo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST)

29 L'orario di lavoro del personale meteorologo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

30 Per il personale meteorologo non quadro impiegato in struttura con regome orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.
Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, di intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del

presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale meteorologo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale meteorologo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 5

FERIE

Parte specifica della categoria professionale meteorologo *non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)*

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.
Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui all'articolo 44

“Struttura della retribuzione” – parte generale – del presente contratto, l’indennità di controllo, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

4 La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull’impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell’anno di riferimento.
A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all’80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella “B” dell’articolo 30 “Lavoro straordinario”- parte generale – del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.
Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all’interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.
Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell’anno di riferimento.

ART. 6

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l’attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale meteorologo può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l’eventuale tempo di viaggio necessario per l’andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all’anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all’articolo 44 “Struttura della retribuzione” – parte generale – del presente contratto.

ART. 7

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA’

1 In relazione alla specificità del servizio reso la Società approfondirà gli studi per l’attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale meteorologo in relazione ai rischi per:

- perdita dell’idoneità psico/fisica;

- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale navigante

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1[a] pilota

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

1[b] tecnico di volo

dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo.
Applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature.
Effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici.
Esplica attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze.
Effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse per le quali è necessario un maggior numero di coordinamenti sia in volo che con gli altri operatori a terra.
Cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione.
Svolge attività di addestramento e partecipare a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze.

Profili professionali

2[a] pilota

Pilota (classi stipendiali dalla 5ª all'11ª): svolge attività di pilotaggio e di

navigazione con funzioni di copilota, verifica lo standard dei radio aiuti e degli aiuti visivi; effettua il controllo delle procedure; esegue il controllo della rispondenza operativa di apparecchiature particolari per la navigazione aerea; effettua le ispezioni giornaliere pre-volo e post-volo; può assumere la responsabilità di particolari operazioni anche connesse strumentalmente ai controlli effettuati; svolge l'attività necessaria al mantenimento dei requisiti professionali richiesti per il proprio profilo professionale.

Pilota istruttore (classi stipendiali dalla 5ª all'11ª): svolge, oltre a quanto previsto per il pilota, anche attività di insegnamento sia a terra che in volo o presso le strutture di Academy; partecipa a programmi sperimentali di natura complessa; svolge attività di studio, programmazione, sicurezza volo, analisi radiomisure, vigilanza e controllo nel settore di pertinenza.

2ᵇ tecnico di volo

TV junior (classe stipendiale 3ª): svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure; controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature ed effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e degli apparati necessari per le radiomisurazioni e richiede eventuali interventi tecnici.

TV (classi stipendiali dalla 4ª alla 10ª): svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione.

TV senior (classi stipendiali dalla 9ª all'11ª): svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e degli apparati necessari per le radio misurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; esplica attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze; imposta, verifica ed aggiorna la procedura di controllo di efficienza degli allestimenti necessari per le radio misurazioni; effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse per le quali è necessario un maggior numero di coordinamenti sia in volo che con gli altri operatori a terra; sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi dell'Azienda.

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella “A” di cui all’articolo 26 – parte generale -“Classificazione del personale”, del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale navigante nuovi compiti e ruoli.
L’individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l’aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

2 Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale navigante pilota con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l’effettuazione di 50 ore minime individuali (per il personale navigante tecnico di volo con regime orario H35 (LO), 35 ore minime individuali) di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

3 Al fine della necessaria padronanza della lingua inglese, il personale navigante pilota con regime orario H35 (LO) parteciperà, ogni cinque anni, a corsi di lingua inglese articolati nel quinquennio in due periodi ciascuno di due settimane.
Uno dei due periodi verrà trascorso all’estero, presso qualificate istituzioni dei Paesi di lingua madre inglese.
Per il restante personale navigante, la Società attiverà mirati programmi di formazione linguistica.

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

5 La Società si adopererà per avviare gradualmente il personale navigante interessato ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista.

6 Le modalità di effettuazione della formazione sono annualmente stabilite dalla Società in modo differenziato per categorie professionali, sulla base di apposita programmazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

ART. 3

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale personale navigante non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

1 Per il personale navigante, piloti e tecnici di volo, non quadro impiegato in linea operativa l'orario di lavoro, è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dei tempi di impiego in volo, tempi di attività di formazione, compresi quelli per il controllo annuale al simulatore, dei tempi intercorrenti tra la presentazione in aeroporto ed il momento in cui il dipendente lascia l'aeroporto ovvero due ore prima del primo volo e due ore dopo l'ultimo volo, dei tempi per le soste a terra di durata inferiore alle quattro ore ovvero superiori alle quattro ore qualora non vi sia possibilità di riposo, dei tempi di riserva e dei tempi per le visite mediche di idoneità psicofisica.
Il personale in riserva ha obbligo di disponibilità entro le due ore per la base di armamento o in tempo ragionevole per il raggiungimento dell'aeroporto dove eventualmente è dislocato l'aeromobile.

3 L'articolazione dell'orario di lavoro, programmata su turnazioni che coprono sette giorni alla settimana, con quattro giorni di impiego, di cui uno di riserva e tre giorni liberi, è articolata in modo flessibile su periodi di trenta giorni o diverso ciclo plurisettimanale.
L'articolazione della prestazione giornaliera, tenuto conto delle esigenze di servizio, prevede in generale una resa flessibile della prestazione compresa tra le sei e le nove ore giornaliere.
La relativa valutazione è rimessa al DOV o, fuori sede, al comandante.
La resa della prestazione giornaliera del personale navigante quando impiegato in posizione operativa di volo può essere estesa su valutazione del dirigente o, fuori sede, dal comandante in relazione alle esigenze di servizio e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di riferimento, sino ad un massimo di tredici ore giornaliere di servizio.

4 L'orario d'impiego in posizione operativa, comprensivo delle attività di formazione, è di 136 ore per 30 giorni.
Il tempo di impiego in volo, identificato dal momento in cui l'aereo lascia il parcheggio sino al rientro nello stesso, non può eccedere i seguenti limiti di programmazione:

- 4 ore e 30 minuti giornalieri di attività radiomisure per VOR, DME, TACAN, NDB, e ILS con impiego del DGPS;
- 3 ore e 30 minuti giornalieri di attività sull'ILS e IOP senza impiego del DGPS;
- 70 ore nei trenta giorni consecutivi di calendario;
- 880 ore annue pro capite.

In caso di assenze o di ferie superiori a tre giorni di calendario, il limite delle 70 ore mensili di volo viene ridotto in misura proporzionale.
L'orario d'impiego in posizione operativa, incluse le ore operative rese in regime di lavoro straordinario, non può superare le 152 ore per 30 giorni.

5 Qualora il personale di condotta sia richiesto per impieghi non correlati all'attività di volo, può essere impiegato in turnazioni settimanali con cinque giorni di lavoro e due liberi.
Nel caso in cui il periodo debba superare i venti giorni consecutivi nell'arco del mese, tale impiego dovrà essere concordato in sede locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

6 Il personale tecnico di volo per esigenze non correlate all'attività di volo può essere impiegato in turnazione settimanale con cinque giorni di impiego e due giorni liberi.
Nel contesto della turnazione settimanale su cinque giorni di impiego l'orario da assicurare resta di 35 ore medie settimanali.

7 L'equipaggio di volo – costituito da comandante, pilota e tecnico di volo – svolge, esclusivamente fuori sede, tutte le operazioni per la messa in linea dell'aeromobile e la chiusura post volo secondo le vigenti norme tecniche.

Straordinario

8 Il personale navigante non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario sia quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo ordinario mensile previsto.

9 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 250 ore annuali pro capite.

10 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.
Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, la funzione territoriale provvederà a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

11 L'eventuale superamento del limite massimo annuale suddetto (250 ore) darà luogo alla trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti.
La fruizione dei riposi compensativi dovrà realizzarsi in funzione delle esigenze di servizio.
A livello di unità produttiva saranno individuati fra le Parti i criteri e le modalità di recupero.
I limiti, giornaliero ed annuale, non trovano applicazione nei casi di esigenze eccezionali connesse all'espletamento del servizio.

Criteri della turnazione

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

13 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un

preavviso di almeno 15 giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le ore per attività di addestramento professionale.

14 Per esigenze di servizio, un giorno al mese di riposo programmato può essere modificato con un preavviso minimo di 12 ore e riprogrammato nei due mesi successivi o retribuito come straordinario su richiesta del dipendente.

15 Su richiesta aziendale, fermo restando i limiti massimi di impiego, possono essere prestati fino a quattro giorni/mese di impiego aggiuntivo.

16 Qualora esigenze impreviste, che non possono essere fronteggiate con il ricorso ai previsti strumenti contrattuali, rendano necessario modificare il turno pubblicato, la Società è tenuta a comunicare tempestivamente le relative modifiche al personale interessato ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto.

17 Le richieste di modifica del turno da parte dei dipendenti devono essere comunicate in tempo utile per consentire alla Società di predisporre gli interventi necessari per garantire in ogni condizione la continuità del servizio e potranno essere accordate qualora non comportino il ricorso al lavoro straordinario.

Riposo

18 Il riposo domenicale, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).
Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.
Il riposo è effettuato normalmente nella località base di armamento.
Qualora per esigenze di servizio il riposo sia goduto fuori sede, compete anche per tale periodo il trattamento di trasferta.

19 Dopo sei giorni di impiego continuativo in attività di lavoro e/o volo compete, in ogni caso, un giorno di riposo fisiologico in aggiunta al riposo domenicale o compensativo della domenica.

ART. 4

FERIE

Parte specifica della categoria professionale personale navigante non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo. Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto, l'indennità di volo, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

ART. 5

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale navigante può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di 5 giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

ART. 6

NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'

1 In relazione alla specificità del servizio reso La Società approfondirà gli studi per l'attivazione di eventuali coperture assicurative specifiche per il personale navigante in relazione ai rischi per:

- perdita dell'idoneità psico/fisica;
- invalidità dipendente da causa di servizio che abbia determinato la perdita dell'idoneità psico/fisica;
- morte.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale tecnico

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che svolge attività di gestione e manutenzione di strumenti e apparati con funzione di controllo e di sicurezza del sistema ATM.
Svolge, con attività di supporto o direttamente, compiti di collaborazione tecnica, studio, sperimentazione, individuazione e risoluzione di problemi tecnici inerenti l'elaborazione dati e/o la schedulazione delle procedure.
Cura le misurazioni e i rilevamenti topografici.
In possesso di adeguate competenze e requisiti professionali può partecipare alla progettazione, supervisione, gestione, collaudo, direzione nei lavori di infrastrutture e dei sistemi in conformità alle norme che regolano la materia.
Svolge funzioni ispettive e di controllo, di addestramento e formazione nell'area di propria competenza.

Profili professionali

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

Collaboratore Tecnico (classi stipendiali dalla 5ª alla 10ª): collabora nelle attività di studio, sperimentazione, implementazione, ricerca tecnica, ricerca tecnico-economica, collaudo, progettazione, nei lavori di infrastrutture e sistemi per la fornitura di servizi di navigazione aerea, in conformità alle norme che regolano la materia.

Collaboratore Tecnico Supervisore (classi stipendiali dalla 9ª all'11ª): gestisce e supervisiona attività di studio, sperimentazione, implementazione, ricerca tecnica, ricerca tecnica-economica, scientifica e didattica, in applicazione di conoscenze specialistiche; sovrintende, coordina e controlla attività di settori complessi funzionali allo sviluppo e alla realizzazione di infrastrutture e sistemi per la fornitura di servizi di navigazione aerea; assume compiti di ispezione e controllo, vigilanza e coordinamento anche dell'opera di collaboratori provvedendo, quando richiesto, alla revisione ed al riscontro tecnico dei lavori eseguiti nel settore di pertinenza.

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale -

avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella “A” di cui all’articolo 26 – parte generale -“Classificazione del personale”, del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale tecnico nuovi compiti e ruoli.
L’individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l’aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

2 Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale tecnico con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l’effettuazione di 25 ore minime individuali di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

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

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

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

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

ART. 3

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale personale tecnico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

1 Per il personale tecnico non quadro impiegato in linea operativa, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali è di 136 ore per 30 giorni.

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

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

Pausa

6 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa la pausa è resa fruibile - all'interno del sede di lavoro e per il tempo strettamente necessario – con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, compatibilmente con le esigenze di resa del servizio.

Criteri della turnazione

7 La predisposizione e l'articolazione dei turni di lavoro del personale non quadro impiegato in linea operativa sono effettuati dalla Società – a parità di trattamento fra tutti i dipendenti – nel rispetto delle vigenti norme sulle modalità

della prestazione in turno e sulla tutela psicofisica dei dipendenti ed in relazione alle concrete esigenze della resa del servizio, al fine di renderlo sempre più efficace ed efficiente.

8 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno quindici giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.
Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.
Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

9 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.
Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 10 del presente articolo, in sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.
Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.
La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione

Riposo

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

11 Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).
Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.
Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Modalità della prestazione in turno

12 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.
La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 12 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

14 Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.

Reperibilità

15 Tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

16 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.
Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

17 Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile

a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad 8 ore, distribuite rispettivamente in due ore prima ed un'ora dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano) ed un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno, oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.
L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

18 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 15 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

19 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario" – parte generale - del presente contratto -.

20 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" – maggiorazione festivo diurno – parte generale – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

Straordinario

21 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

22 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

23 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo

mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.
Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

24 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

25 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.
Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero quadriennio 2008-2011 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

26 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 luglio 2008, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 25 del presente articolo.

Parte specifica della categoria professionale tecnico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST)

27 L'orario di lavoro del personale tecnico impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

28 Per il personale tecnico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.
Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, di intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale tecnico non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale tecnico impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 4

FERIE

Parte specifica della categoria professionale tecnico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste

prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.
Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto, Nei periodi di ferie, compete la retribuzione base, l'indennità tecnico/informatica, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

ART. 5

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale tecnico può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale informatico

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che svolge attività di installazione di pacchetti software curandone la manutenzione e la relativa personalizzazione.
Per l'aspetto trasmissione dati, cura la gestione del software applicativo, la formazione degli utenti e/o del personale addetto allo sviluppo del software diventandone responsabile nei confronti dell'utente.
Coordina e supporta le attività nella fase di realizzazione e minutazione dei programmi, redige micro analisi a fronte di specifiche tecniche esecutive.
Effettua, in applicazione di conoscenze specialistiche, attività di modifica, progettazione di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato e l'implementazione dei sistemi/sottosistemi esistenti.
Sovrintende, coordina e controlla attività nell'ambito dell'area di pertinenza.

Profili professionali

2 Analista Programmatore (classi stipendiali dalla 3ª all'8ª): svolge attività di installazione di pacchetti software curandone la manutenzione; per l'aspetto trasmissione dati, sceglie e dimensiona le apparecchiature specifiche; cura la gestione del software e fornisce supporto per il relativo utilizzo da parte degli utenti; cura la formazione degli utenti e/o di personale addetto allo sviluppo software; prende in carico il software applicativo prodotto da un'area specifica diventandone responsabile nei confronti dell'utente.

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

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

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella "A" di cui all'articolo 26 – parte generale - "Classificazione del personale", del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale informatico nuovi compiti e ruoli.
L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite

ART. 2

FORMAZIONE

1 Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza della lingua inglese.

2 Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale informatico con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione di 25 ore minime individuali di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

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

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

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

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

ART. 3

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Parte specifica della categoria professionale personale informatico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

Orario

1 Per il personale informatico non quadro impiegato in linea operativa, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, pari a 1825 ore su 365 giorni.

2 L'orario di lavoro è comprensivo dell'orario d'impiego in posizione operativa, dei tempi di attività di formazione non operativa, dei tempi di acquisizione dati e sovrapposizione turni.

Orario operativo

3 L'orario ordinario d'impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali è di 136 ore per 30 giorni.

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

5 La prestazione lavorativa giornaliera può avere inizio da 15 minuti prima a 15 minuti dopo l'orario stabilito senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino complessivamente le tre ore mensili sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente successivo o precedente in programmazione.
I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Pausa

6 Per il personale non quadro impiegato in linea operativa la pausa è resa fruibile - all'interno del sede di lavoro e per il tempo strettamente necessario – con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, compatibilmente con le esigenze di resa del servizio.

Criteri della turnazione

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

8 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un

preavviso di almeno quindici giorni calendariali.
Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.
Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.
Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

9 I turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.
Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 10 del presente articolo, in sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.
Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.
La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

Riposo

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

11 Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).
Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.
Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Modalità della prestazione in turno

12 Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.
La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 12

ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

14 Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.

Reperibilità

15 Tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

16 La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.
Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

17 Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad 8 ore, distribuite rispettivamente in due ore prima ed un'ora dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano) ed un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno, oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.

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

18 Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 15 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

19 Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate e retribuite come orario straordinario secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30 "Lavoro straordinario" – parte generale – del presente contratto.

20 In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" – maggiorazione festivo diurno – parte generale – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.
Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

Straordinario

21 Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

22 Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di due ore giornaliere, di norma in prolungamento dell'orario, e di 250 ore annuali pro capite.

23 Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.
Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.
Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario

operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.
Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del presente contratto.

24 Qualora si verifichi l'assenza del personale titolare di posizione, in mancanza di personale di supporto in turno, la Società provvede a convocare il personale programmato di reperibilità.

25 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.
Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero quadriennio 2008-2011 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

26 Per tutto il quadriennio 2008-2011, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 luglio 2008, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 25 del presente articolo.

Parte specifica della categoria professionale informatico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST)

27 L'orario di lavoro del personale informatico impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

28 Per il personale informatico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.
Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera - obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, di intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale informatico non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale informatico impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 4

FERIE

Parte specifica della categoria professionale informatico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO)

1 In sede di programmazione quadrimestrale dei turni non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

2 Nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo.
Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della

stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singola giornata o come permessi orari.

In assenza di richieste nel restante periodo dell'anno la Società provvederà a programmare, nel periodo ottobre – maggio, periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

3 Nei periodi di ferie, compete la retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto, Nei periodi di ferie, compete la retribuzione base, l'indennità tecnico/informatica, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

ART. 5

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale informatico può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale amministrativo

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

1 Dipendente che conduce gli automezzi aziendali per i quali, qualora assegnati, provvede all'ordinaria attività manutentoria anche di pronto intervento.
Svolge attività di segreteria connessa alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione.
In base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra imputa ed elabora dati e situazioni contabili, esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione.
Collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore di competenza.
Sovrintende, coordina, controlla e pianifica le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione delle stesse.
Cura, altresì, l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società.
Svolge funzioni di controllo e/o amministrazione nell'attività di gestione del materiale ordinario.

Profili professionali

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

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

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

Collaboratore Amministrativo (classi stipendiali dalla 5ª alla 10ª): svolge attività

amministrative e contabili che implicano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure nell'ambito del sistema in cui opera; collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche ed all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore amministrativo ed alla formazione delle decisioni; collabora a studi e ricerche ed esplica funzioni ispettive e di controllo.

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

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella "A" di cui all'articolo 26, "Classificazione del personale" – parte generale - del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale amministrativo nuovi compiti e ruoli.
L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1 L'orario di lavoro del personale amministrativo si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.
Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

2 Per il personale amministrativo non quadro impiegato in struttura con

regime orario H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni. Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera -, obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale amministrativo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale amministrativo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

ART. 3

PERMESSI

1 Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale amministrativo può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.

2 Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda

fissa mensile di cui all'articolo 44 "Struttura della retribuzione" – parte generale – del presente contratto.

PARTE SPECIFICA

Categoria professionale personale operaio

ART. 1

INQUADRAMENTO

Declaratoria

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

Profili professionali

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

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

3 Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno della stessa qualifica professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella “A” di cui all’articolo 26, “Classificazione del personale” – parte generale - del presente contratto.
Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale operaio nuovi compiti e ruoli.
L’individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

ART. 2

ARTICOLAZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO

1 L’orario di lavoro del personale operaio si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell’ambito dell’orario di servizio della sede in cui presta la propria attività. Il rispetto dell’orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l’effettiva prestazione di lavoro.

2 Per il personale operaio impiegato in struttura con regime orario H36 (ST),

l’orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni. Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d’inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con una elasticità di ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita di 30 minuti – e di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera -, obbligatoria per le prestazioni lavorative superiori alle 6 ore, da fruire all’interno della fascia oraria 12,30-14,30.

La durata della prestazione nelle singole giornate lavorative è stabilita a livello locale, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull’impianto, in relazione alle esigenze di servizio dei vari uffici.
Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull’impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale operaio non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.
Il personale operaio impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.
Per tutto il tempo della sua utilizzazione in operativo, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H35 (LO).

INDICE

PARTE GENERALE

art. 1	“Campo di applicazione”	pg. 11
art. 2	“Durata decorrenza e procedure di rinnovo contrattuale”	pg. 11
art. 3	“Distribuzione del testo contrattuale”	pg. 12
art. 4	“Interpretazione delle norme contrattuali”	pg. 12
art. 5	“Relazioni sindacali”	pg. 12
art. 6	“Materie e limiti della contrattazione”	pg. 12
art. 7	“Contrattazione di secondo livello”	pg. 13
art. 8	“Osservatorio”	pg. 13
art. 9	“Diritti di informazione”	pg. 15
art. 10	“Rapporti con l’utenza”	pg. 15
art. 11	“Procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive”	pg. 17
art. 12	“Comitato dei saggi”	pg. 18
art. 13	“Procedure per la proclamazione degli scioperi”	pg. 20
art. 14	“Procedure di conciliazione delle controversie individuali”	pg. 20
art. 15	“Rappresentanze sindacali aziendali”	pg. 23
art. 16	“Assemblee”	pg. 23
art. 17	“Permessi sindacali”	pg. 24
art. 18	“Diffusione materiale sindacale”	pg. 25
art. 19	“Contributi sindacali”	pg. 26
art. 20	“Locali delle rappresentanze sindacali aziendali”	pg. 26
art. 21	“Procedura per le assunzioni”	pg. 29
art. 22	“Lavoro a tempo parziale”	pg. 30
art. 23	“Lavoro a tempo determinato”	pg. 32
art. 24	“Somministrazione di lavoro”	pg. 33
art. 25	“Lavoro intermittente”	pg. 33
art. 26	“Classificazione del personale”	pg. 35
art. 27	“Quadri”	pg. 40
art. 28	“Mobilità geografica del personale”	pg. 44
art. 29	“Orario di lavoro”	pg. 46
art. 30	“Lavoro straordinario”	pg. 48
art. 31	“Festività”	pg. 50
art. 32	“Ferie”	pg. 51
art. 33	“Assenze per motivi personali e familiari”	pg. 52
art. 34	“Diritto allo studio”	pg. 53
art. 35	“Malattia”	pg. 54
art. 36	“Infortunio”	pg. 56
art. 37	“Tutela delle condizioni particolari”	pg. 57
art. 38	“Idoneità psicofisica alle mansioni e/o proficuo lavoro”	pg. 59

art. 39 “Tutela della maternità/paternità” pg. 60
art. 40 “Richiamo alle armi” pg. 60
art. 41 “Buono pasto” pg. 60
art. 42 “Assistenza legale” pg. 61
art. 43 “Pari opportunità” pg. 62
art. 44 “Struttura della retribuzione” pg. 65
art. 45 “Minimo contrattuale” pg. 66
art. 46 “Indennità integrativa speciale conglobata” pg. 66
art. 47 “Retribuzione individuale di anzianità” pg. 67
art. 48 “Scatto anomalo” pg. 68
art. 49 “Elemento distinto della retribuzione” pg. 68
art. 50 “Superminimo professionale” pg. 68
art. 51 “Indennità di controllo” pg. 69
art. 52 “Indennità tecnico/informatica” pg. 71
art. 53 “Indennità di volo” pg. 72
art. 54 “Indennità flessibilità d’impiego” pg. 73
art. 55 “Indennità di funzione” pg. 73
art. 56 “Indennità di turno” pg. 74
art. 57 “Lavoro domenicale e notturno” pg. 75
art. 58 “Tredicesima mensilità” pg. 75
art. 59 “Quattordicesima mensilità” pg. 75
art. 60 “Trattamento di trasferta” pg. 76
art. 61 “Trattamento di trasferimento” pg. 79
art. 62 “Corresponsione della retribuzione” pg. 80
art. 63 “Disposizioni generali” pg. 81
art. 64 “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” pg. 81
art. 65 “Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” pg. 82
art. 66 “Permessi” pg. 82
art. 67 “Riunioni periodiche” pg. 83
art. 68 “Controlli sanitari” pg. 83
art. 69 “Indumenti di lavoro” pg. 83
art. 70 “Doveri del dipendente” pg. 85
art. 71 “Provvedimenti disciplinari” pg. 86
art. 72 “Sospensione cautelare” pg. 90
art. 73 “Procedimento disciplinare” pg. 90
art. 74 “Cause di risoluzione” pg. 93
art. 75 “Licenziamento” pg. 93
art. 76 “Dimissioni” pg. 94
art. 77 “Decesso del dipendente” pg. 94
art. 78 “Trattamento di fine rapporto lavoro” pg. 94
art. 79 “Previdenza integrativa” pg. 97
art. 80 “Istituti di patronato” pg. 97
art. 81 “Inscindibilità delle norme contrattuali” pg. 97
art. 82 “Polizza sanitaria” pg. 98
art. 83 “Disposizioni finali” pg. 98

PARTI SPECIFICHE

Controllore del traffico aereo		pg. 99
art. 1	“Inquadramento”	pg. 101
art. 2	“Impiego”	pg. 103
art. 3	“Formazione”	pg. 103
art. 4	“Articolazione dell’orario di lavoro”	pg. 104
art. 5	“Ferie”	pg. 111
art. 6	“Permessi”	pg. 112
art. 7	“Norme a tutela della specificità”	pg. 113
Esperto di assistenza al volo		pg. 115
art. 1	“Inquadramento”	pg. 117
art. 2	“Impiego”	pg. 118
art. 3	“Formazione”	pg. 119
art. 4	“Articolazione dell’orario di lavoro”	pg. 120
art. 5	“Ferie”	pg. 126
art. 6	“Permessi”	pg. 127
art. 7	“Norme a tutela della specificità”	pg. 128
Meteorologo		pg. 129
art. 1	“Inquadramento”	pg. 131
art. 2	“Impiego”	pg. 132
art. 3	“Formazione”	pg. 132
art. 4	“Articolazione dell’orario di lavoro”	pg. 133
art. 5	“Ferie”	pg. 139
art. 6	“Permessi”	pg. 140
art. 7	“Norme a tutela della specificità”	pg. 140
Naviganti		pg. 143
art. 1	“Inquadramento”	pg. 145
art. 2	“Formazione”	pg. 147
art. 3	“Articolazione dell’orario di lavoro”	pg. 148
art. 4	“Ferie”	pg. 151
art. 5	“Permessi”	pg. 152
art. 6	“Norme a tutela della specificità”	pg. 152
Tecnici		pg. 155
art. 1	“Inquadramento”	pg. 157
art. 2	“Formazione”	pg. 158
art. 3	“Articolazione dell’orario di lavoro”	pg. 159
art. 4	“Ferie”	pg. 164
art. 5	“Permessi”	pg. 165

Informatici pg. 167
art. 1 “Inquadramento” pg. 169
art. 2 “Formazione” pg. 170
art. 3 “Articolazione dell’orario di lavoro” pg. 170
art. 4 “Ferie” pg. 176
art. 5 “Permessi” pg. 177

Amministrativi pg. 179
art. 1 “Inquadramento” pg. 181
art. 2 “Articolazione dell’orario di lavoro” pg. 182
art. 3 “Permessi” pg. 183

Operai pg. 185
art. 1 “Inquadramento” pg. 187
art. 2 “Articolazione dell’orario di lavoro” pg. 187

GLOSSARIO ACRONIMI

AA	assistente amministrativo
AAAVTAG	azienda autonoma assistenza al volo traffico aereo generale
AC	analista coordinatore
ACC	area control center
ACP	area control procedural
ACS-RAD	area control surveillance radar
ACS-RAD-TCL	area control surveillance radar terminal
ADI	aerodrome control instrument
ADV	aerodrome control visual
AFIS	aerodrome flight information service
AFISO	aerodrome flight information service operator
AFTN	aeronautical fixed telecommunication network
AIP	aeronautical information publication
AIR-RAD	air radar
AIS	aeronautical information services
AISO	AIS officer
ALS	alerting service
AOIS	aeronautical operational information system
AP	analista programmatore
APP	approach control service
APP-R	approach control service radar
APRON	piazzale
APS-RAD	approach control surveillance radar
ARO	air traffic services reporting office
AS	analista supervisore
ASM	air space management
ATC	air traffic control services
ATFCM	air traffic flow and capacity management
ATFM	air traffic flow management
ATM	air traffic flow management
ATS	air traffic services
AWY	airway (procedurale)
AWY-R	airway radar
CA	collaboratore amministrativo
CAAV	centro aeroportuale di assistenza al volo
CAS	collaboratore amministrativo supervisore
CBO	central briefing office
CPO	comitato pari opportunità
CSO	capo sala operativo
CT	collaboratore tecnico
CTA	controllore del traffico aereo
CTAJ	controllore del traffico aereo junior
CTS	collaboratore tecnico supervisore

DGPS	differential global positioning system
DME	distance measuring equipment
DOV	direttore operazioni volo
DPI	dispositivi di protezione individuali
DVR	documento di valutazione dei rischi
EAV	esperto di assistenza al volo
EAVJ	esperto di assistenza al volo junior
FIC	flight information center
FIR	flight information region
FIS	flight information service
FISO	flight information service officer
GMC	ground movement control
GMC-GMS	ground movement control surveillance
HJ	orario effemeridi
HX	orario diversamente specificato
ICAO	International civil aviation organization
ILS	instrument landing system
IOP	indicatore ottico di pendenza
IPI	istruzioni permanenti interne
LO	linea operativa
MET	meteorologo
METJ	meteorologo junior
NAAV	nucleo aeroportuale di assistenza al volo
NDB	no directional radio beacon
NOF	international NOTAM office
NOTAM	notice to airmen
OA	operatore amministrativo
OS	operaio specializzato
OT	operatore tecnico
PLN	planner
PLN+EXE	planner executive
R-APP	radar approach
R-AWY	radar airway
RFS	recupero festività soppresse
R-REG	radar regione
R-TWR	radar tower
SAAV	sistema aeroportuale di assistenza al volo
SO	supervisore operativo
ST	struttura
TACAN	UHF tactical air navigation aid
TV	tecnico di volo
TVJ	tecnico di volo junior
TVS	tecnico di volo senior
TWR	aerodrome control tower
TWR-APP	tower approach

TWR-R	tower radar
TWR-RAD	tower radar
UAAV	unità aeroportuale di assistenza al volo
UHF	ultra high frequency
VHF	very high frequency
VOR	VHF omnidirectional radio range

ALLEGATI

allegato n°1

MOBILITA' GEOGRAFICA

1. **GENERALITA`**

1.1 I trasferimenti, sia a carattere definitivo che temporaneo, possono avvenire con le seguenti modalità:

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

1.2 La Società nell'assegnare il personale neo-assunto, al fine di ottimizzare la disponibilità quantitativa e qualitativa degli organici e di realizzare percorsi professionali coerenti ed efficaci - nel rispetto delle certificazioni professionali eventualmente necessarie - avendo particolare riguardo alla garanzia di stanzialità sulla sede d'assegnazione, provvederà nell'ordine:

- alla sostituzione del personale nelle prime posizioni delle graduatorie di mobilità pubblicate per le sedi specificatamente indicate dalla Società;
- alla copertura delle carenze organiche;
- alla sostituzione del personale temporaneamente assegnato in supporto operativo.

1.3 Qualora una sede carente d'organico non dovesse risultare richiesta e/o l'eventuale assegnazione del personale neo-assunto, non dovesse, comunque, colmare la carenza, la Società, nel rispetto di quanto previsto al punto 1.2, effettuerà un'apposita ricerca tra il personale già in servizio ed in possesso dei requisiti necessari.

1.4 Nel caso in cui tali necessità perdurassero, la funzione Risorse Umane disporrà trasferimenti per far fronte alle esigenze aziendali. In questo caso, sarà fornita preventiva informazione alle OO.SS.LL. e la Società disporrà eventuali trasferimenti definitivi o temporanei (minimo 121 giorni calendariali, massimo 730 giorni calendariali), mettendo in mobilità il personale della categoria professionale interessata e scegliendo prioritariamente tra i dipendenti in servizio presso le sedi che dovessero risultare in eccedenza d'organico.

1.5 In caso di eccedenza di personale di uno o più profili professionali presso una determinata sede, previo confronto con le OO.SS.LL., la Società procederà al trasferimento di detto personale verso sedi carenti d'organico dello stesso profilo professionale. In tale caso la funzione Risorse Umane provvederà al trasferimento per esigenze di servizio, in via definitiva o temporanea. In quest'ultimo caso verrà disposta una mobilità per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali, e non superiora a 730 giorni calendariali.

1.6 Il dipendente che a qualsiasi titolo, ad eccezione dei trasferimenti per esigenze di servizio e per ristrutturazione, è assegnato o trasferito presso una sede, ha l'obbligo di permanervi per un periodo minimo di *7* anni durante il quale non sarà inserito nelle graduatorie di mobilità geografica.

1.7 Le necessità di ripianamento organico delle funzioni presenti presso la Sede Centrale (incluse quelle per l' Academy, di Roma e Forlì, per l'AOIS e per il Centro di Sperimentazione e Simulazione), così come quelle di eventuali altri settori a specifico contenuto professionale, saranno soddisfatte mediante selezione nazionale per requisiti e titoli; tali selezioni saranno avulse dalle graduatorie della mobilità geografica generale. Le OO.SS.LL. saranno preventivamente e formalmente informate su ogni bando di selezione interna.

2. **TRASFERIMENTI A DOMANDA**

2.1 A decorrere dall'anno 2008, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la Società provvederà a comunicare l'eventuali esigenze d'organico delle sedi operative.

2.2 Una volta che la funzione Risorse Umane avrà comunicato le sedi per le quali si può presentare la domanda di trasferimento, il personale in possesso dei requisiti previsti dalla presente normativa potrà inoltrare domanda di trasferimento. Tale domanda dovrà pervenire alla funzione Risorse Umane, improrogabilmente, entro il mese di febbraio per il tramite della sede di appartenenza o per raccomandata postale. Ai fini dei termini perentori fa fede il protocollo aziendale della sede d'appartenenza o il timbro postale. Le domande dovranno essere compilate utilizzando l'apposito modulo "Domanda di Trasferimento" (all. 1). Nella domanda di trasferimento dovrà essere indicata una sola sede. La Società non risponde degli eventuali errori materiali commessi dal richiedente all'atto della compilazione della domanda di trasferimento. La compilazione e l'inoltro della domanda di trasferimento vale quale autocertificazione. Il modulo "Domanda di trasferimento", pena l'annullamento della domanda, deve essere compilato in ogni sua parte

2.3 Le domande di trasferimento avranno una validità di 12 mesi, dal 1 maggio dell'anno di riferimento al 30 aprile dell'anno successivo. Pertanto, qualora il dipendente non reiteri la sua domanda di trasferimento nei termini e nei modi previsti dalla presente circolare, la domanda di trasferimento presentata l'anno precedente verrà considerata nulla.

NOTA: *Il DPR 28 dicembre 2000, n° 445 che regolamenta l'autocertificazione, prevede, all'art. 76, sanzioni penali in casi di mendace dichiarazione. Per false dichiarazioni del dipendente, ove applicabili, si adotteranno anche gli eventuali provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL in vigore al momento della formulazione della domanda.*

2.4 Le graduatorie di mobilità geografica, predisposte dalla funzione Risorse Umane, verranno pubblicate – in una prima versione - entro il 31 marzo di ogni anno, per ogni categoria professionale e per ogni sede di destinazione (graduatorie per ente in ingresso). Per le sedi ove non vi è necessità di ripianamento organico non verranno pubblicate graduatorie. In via eccezionale, per il 2008, al fine di garantire per tutto il personale trasparenza e continuità con il precedente regolamento, verranno pubblicate graduatorie anche per le sedi non considerate carenti.

2.5 Le graduatorie per ogni sede di destinazione (graduatorie per ente in ingresso), ordinate per punteggio, saranno trasmesse e pubblicate sulle sedi aziendali interessate. Qualora dovessero essere riscontrati errori, gli stessi dovranno essere formalmente comunicati dagli interessati alla funzione Risorse Umane, per il tramite dell'ente d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, entro e non oltre 20 giorni calendariali dalla pubblicazione delle stesse (ai fini dei termini fanno fede rispettivamente il protocollo dell'ente o il timbro postale). Ogni eventuale tardiva comunicazione non sarà tenuta in considerazione. Le graduatorie ufficiali – nella seconda e definitiva versione - saranno nuovamente pubblicate, con le eventuali correzione apportate, entro il 30 aprile di ogni anno e avranno una validità di 12 mesi a decorrere dal 1 maggio successivo (1 maggio di ciascun anno – 30 aprile di ciascun anno successivo). I trasferimenti avvengono sulla base delle graduatorie ufficiali nella loro versione definitiva. Copia delle graduatorie, annualmente, vengono consegnate alle OO.SS.LL..

2.6 I trasferimenti verranno disposti o programmati, con riferimento alle graduatorie ufficiali definitive, con un preavviso di almeno 30 giorni. L'effettiva movimentazione, salvo diversa valutazione di entrambi gli impianti coinvolti (ente provenienza ed ente di destinazione), limitatamente al personale H35, non potrà comunque essere attuata durante il periodo 15 giugno / 15 settembre di ciascun anno.

2.7 Il dipendente e/o il responsabile dell'ente d'appartenenza, ricevuto il dispositivo di mobilità o il dispositivo di programmata mobilità, potranno differire, per circostanziati motivi, la data del trasferimento per un periodo massimo di 30 giorni. Il differimento del trasferimento dovrà essere formalmente comunicato alla funzione Risorse Umane, tramite la sede d'appartenenza, entro 7 gg. dalla ricezione del provvedimento. *Il dispositivo di trasferimento, seppur differito, è irrinunciabile.*

2.8 La rinuncia alla domanda di trasferimento sarà presa in considerazione solo se pervenuta prima del dispositivo di trasferimento e dovrà essere formalmente comunicata alla funzione Risorse Umane, per il tramite della sede d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, con la massima tempestivitàpossibile.

3. TRASFERIMENTO A DOMANDA SU RICERCA AZIENDALE

3.1 Qualora, a fronte di situazioni aziendali impreviste, si verificherassero esigenze di personale operativo, la funzione Risorse Umane, fermo restando quanto previsto al punto 1.2, effettuerà una ricerca aziendale riaprendo i termini di presentazione delle domande per le specifiche realtà in questione.

3.2 Il personale interessato dovrà inoltrare alla funzione Risorse Umane, tramite la sede d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, un'apposita domanda scritta.

3.3 In caso di ricezione di più domande per la stessa sede la selezione sarà effettuata con gli stessi criteri dei trasferimenti a domanda.

4. TRASFERIMENTO PER ESIGENZE DI SERVIZIO

4.1 La possibilità di effettuare trasferimenti per esigenze di servizio deve essere sempre posta in relazione a situazioni particolari che richiedano l'adozione di interventi specifici determinati dall'ampliamento dei servi resi o dall'apertura di nuovi impianti.

4.2 In caso di trasferimenti per esigenze di servizio, esperiti tutti i tentativi previsti nella presente normativa, il personale interessato sarà individuato prioritariamente tra quello in servizio presso sedi in eccedenza d'organico. Il criterio di selezione - di norma – terrà conto dello stato di famiglia (priorità alla mobilità di personale celibe/nubile e con il minor nucleo familiare), nonchè dell'anzianità assoluta minore.

4.3 Il provvedimento di trasferimento e le ragioni che lo hanno determinato saranno comunicate all'interessato per iscritto con un preavviso non inferiore a 30 giorni calendariali rispetto alla data di attuazione dello stesso.

4.4 Il dipendente potrà effettuare opposizione al trasferimento entro i 10 giorni successivi alla data di ricezione della comunicazione di trasferimento.

4.5 L'opposizione al trasferimento deve essere manifestata per iscritto, con l'indicazione dettagliata di tutti i motivi di opposizione; essa deve essere trasmessa alla funzione Risorse Umane, attraverso la Direzione della sede di appartenenza o per raccomandata postale.

4.6 In sede di opposizione, il dipendente può farsi assistere da un'organizzazione sindacale, firmataria del c.c.l., alla quale egli abbia conferito mandato.

4.7 Pervenuta la tempestiva opposizione, il trasferimento resta sospeso in via temporanea fino alla decisione finale da parte aziendale. Pertanto, alla data fissata il dipendente deve raggiungere la nuova sede di servizio.

4.8 Valutati i motivi di opposizione, la funzione Risorse Umane, entro il termine di venti giorni, dalla data della ricezione della opposizione medesima, adotta un nuovo provvedimento con il quale il trasferimento impugnato viene confermato, revocato o trasformato in temporaneo.

4.9 Nel caso che esigenze di carattere organizzativo (es: ristrutturazioni, chiusura, riduzione o ampliamento di servizi, ecc..) che richiedano il trasferimento, anche non contestuale, di gruppi di dipendenti, l'Ente, previo accordo con le OO.SS.LL., e provvederà ai trasferimenti d'autorità compatibilmente con le esigenze di servizio.

4.10 I trasferimenti per esigenze di servizio potranno essere disposti anche a carattere temporaneo, con una durata minima di 121 giorni calendariali, rinnovabili periodicamente, e comunque per un periodo di massimo 730 giorni

calendariali. I dipendenti non possono rifiutare i trasferimenti temporanei per esigenze di servizio.

5. TRASFERIMENTO PER SELEZIONE

5.1 Per la copertura delle posizioni non operative che richiedono uno specifico contenuto professionale la Società predisporrà apposite selezioni.

5.2 Per tali selezioni la Società emanerà il relativo bando di partecipazione con i requisiti ed i titoli, richiesti e/o preferenziali, e predisporrà un apposito modello che dovrà essere compilato a cura del partecipante alla selezione.

5.3 Per ogni selezione sarà disposto uno specifico termine di scadenza sia per l'acquisizione delle domande che per la validità della selezione stessa e delle eventuali relative graduatorie.

5.4 Le istanze ricevute saranno di norma seguite anche da un colloquio individuale e se del caso da una prova selettiva.

5.5 In caso di idoneità di un numero di aspiranti superiore alla necessità aziendale il provvedimento di mobilità sarà disposto nei confronti del personale prescelto ad insindacabile giudizio della Società.

6. TRASFERIMENTO PREVIA PROFESSIONALIZZAZIONE

6.1 La mobilità dei dipendenti appartenenti alla categoria professionale dei CTA che comporta un trasferimento presso impianti ove la massima abilitazione esercitabile è superiore a quella di cui il richiedente è in possesso, determinerà, l'attivazione delle procedure previste per "mobilità previa professionalizzazione".

6.2 I dipendenti che inoltrano domanda di trasferimento per sedi ove è esercitata un'abilitazione di rating professionale superiore e che provengono da enti ove è, invece, esercitata un'abilitazione professionale di rating inferiore, dovranno avere, di norma, almeno un anno di servizio in ENAV nella qualifica di CTA e dovranno:

- superare l'entry-test presso l'Academy
- frequentare e superare il corso per la qualificazione necessaria a conseguire ed esercitare l'abilitazione prevista sull'impianto di destinazione.

6.3 Dopo il superamento dell'entry-test, gli interessati - utilizzando gli stessi criteri previsti per i trasferimenti a domanda - saranno inviati al corso di qualificazione professionale. La disposizione di mobilità geografica predisposta in tali casi sarà efficace solo dopo il superamento del corso. In caso di esito negativo del superamento del corso di professionalizzazione il trasferimento disposto è da considerarsi nullo ed il dipendente dovrà riprendere servizio nella sede di lavoro di provenienza. Il mancato superamento del corso, non pregiudica la graduatoria.

7 ESCLUSIONI, INCOMPATIBILITA', NORME SPECIALI

7.1 Sono esclusi dalle graduatorie di mobilità geografica tutti i Quadri. La mobilità dei Quadri aziendali avverrà, mediante provvedimento della funzione Risorse Umane, per apposita eventuale selezione a copertura di vacanze relative alla funzioni esercitate ovvero per accettazione di proposta. I Quadri possono essere temporaneamente trasferiti per comprovate esigenze di servizio, per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali e non superiore a 730 giorni calendariali.

7.2 Il personale che presenterà domanda di mobilità, non potendo garantire certezza e continuità d'impiego presso l'ente d'appartenenza:

- sarà escluso dalla possibilità di essere nominato e di partecipare a selezione per Supervisore operativo, Capo sala operativo, Istruttore, Responsabile/Capo turno, Standardizzatore ed ogni altra specifica professionalità attuale o istituenda chiamata ad operare presso l'impianto d'appartenenza, nessuna esclusa;

- sarà escluso dall'invio a corsi di professionalizzazione avanzata disposti per le necessità dell'impianto d'appartenenza (a mero titolo esemplificativo MEDID, Sicurezza Volo, OJTI ed altri equivalenti).

7.3 Il personale che sarà nominato Responsabile/Capo turno, certificato MEDID, Sicurezza volo, OJTI, ATFM Manager ed altri equivalenti dovrà permanere sull'impianto per altri tre anni.

7.4 I dipendenti della categoria professionale CTA, qualificati/abilitati Radar/Regione, maturano il titolo ad essere inseriti nelle graduatorie di mobilità per sede d'ingresso diverse da ACC o da quelle ove è prevista la qualificazione/abilitazione Radar/Regione purché siano trascorsi 15 (quindici) anni dalla fine del corso Radar regione frequentato per il conseguimento della certificazione, ovvero 12 (dodici) anni dal momento in cui si è conseguita l'abilitazione.

7.5 Il personale trasferito in forza della presente normativa, ove non risultino applicabili periodi maggiori, deve permanere sulla sede per la quale ha ottenuto un trasferimento per almeno 7 anni.

7.6 Al dipendente viene mantenuta la stessa anzianità di sede quando l'eventuale precedente trasferimento sia da ricondurre ad una variazione di sede. Tale norma si intende estesa anche alle variazioni di assegnazione effettuate antecedentemente all'entrata in vigore della presente regolamentazione. Per variazione di assegnazione s'intende la movimentazione del personale all'interno delle seguenti aree:

- area lombarda (Linate, Malpensa, Orio, ACC Milano);
- area romana (ACC Roma, Fiumicino, Urbe, tutte le Funzioni della Sede Centrale, Academy);
- area padovana (ACC Padova, NAAV Padova, Venezia Tessera, Venezia Lido);
- area torinese (Torino Caselle, Torino Aeritalia, Cuneo);

- area brindisina (ACC Brindisi, ARO Brindisi, Grottaglie);
- area genovese (Genova, Albenga);
- area napoletana (Napoli, Salerno);
- area calabrese (Lamezia, Crotone);
- area eugubina (Rieti, Perugia);
- area Forlì (Academy, UAAV Forlì).

In caso di domanda di mobilità del personale interessato, tale situazione sarà riportata nelle note in calce nel modulo di domanda allegato alla bozza della nuova Circolare.

* * *

Costituisce parte integrante dell'allegato n° 2 "Mobil ità Geografica" la lettera inviata dalla Società alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, datata 02.07.07, in merito alle modalità di assegnazione della sede di lavoro per il personale da assumere:

"Con riferimento alla nuova disciplina regolatrice la "MOBILITA' GEOGRAFICA", di cui all'accordo del 28 giugno 2007, Vi comunichiamo che, fermo restando quanto previsto al punto 1.2 del paragrafo "Generalità", prima di assegnare personale neo assunto su sedi considerate in carenza d'organico, la Società procederà, per tali destinazioni, ad una ricerca tra il personale già in servizio ancorché non in possesso dei requisiti richiesti per poter avanzare domanda di mobilità.

Pertanto, qualora interessato, potrà presentare domanda di trasferimento anche il personale precedentemente trasferito che non abbia ancora superato il periodo minimo di permanenza sull'impianto (7 anni) o periodi maggiori (12 e 15 anni), rispettivamente previsti dai punti 7.4 e 7.5 del paragrafo "Esclusioni, incompatibilità e norme speciali".

Resta inteso che in caso di presentazione di domande di trasferimento troverà applicazione la relativa disciplina prevista per il trasferimento a domanda e il trasferimento previa professionalizzazione."

allegato n°2

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 dicembre 2008 si sono incontrate, presso la sede della società, ENAV e le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di rinnovo contrattuale del 20.06.2008, in merito alla tematica della contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 20.06.2008.

A tal fine le Parti convengono che il premio di produzione e produttività nelle sue articolazioni di premio di sistema, premio di risultato e premio di sede, di cui al contratto collettivo di lavoro 1998/2001 e l'articolo 1 "Premio di risultato (PDR)" di cui all'accordo aziendale del 10.04.2004 vengono soppressi ed in loro sostituzione per il quadriennio 2008 – 2011 viene istituito il "Premio di Risultato 2008/2001".

Il premio di risultato (P.d.R.) 2008/2011 viene determinato annualmente e viene corrisposto a consuntivo nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato è costituito da una parte fissa e da una parte variabile.

L'ammontare della parte fissa del premio di risultato 2008/2011 è pari a complessivi 9.796.000,00 euro per ciascun anno di riferimento.

I criteri per la quantificazione delle parti variabili del premio di risultato 2008/2011, calcolati anno per anno e senza effetti cumulativi, verranno definiti dalle Parti entro il mese di marzo 2009.

Le Parti si danno atto che le erogazioni economiche come sopra definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento contributivo previsto dall'articolo 1, commi 67 e 68, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

F.to

ENAV S.p.A.

OO.SS.LL

FILT-CGIL
FIT-CISL
UIL-T
UGL-T
CISAL – AV
ASSIVOLO Quadri
ANPAC
U.P.
COBAS
SACTA

allegato n°3

REGOLAMENTO SULL'ATTIVITA' E SUL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE

articolo 1
(oggetto)

Il presente regolamento disciplina le attività e le modalità di composizione e funzionamento dell'Osservatorio di cui al relativo accordo del 20 giugno 2008.

Le Parti, azienda e sindacato, legittimate ad indicare i componenti dell'organismo paritetico, di cui al presente regolamento, sono quelle sottoscrittrici il predetto accordo.

articolo 2
(componenti dell'Osservatorio di nomina sindacale)

L'Osservatorio è costituito, per parte sindacale, da un componente per ogni organizzazione sindacale che abbia sottoscritto il rinnovo contrattuale 2008/2011, siglato con l'accordo del 20.06.2008.

I componenti dell'Osservatorio di nomina sindacale non sono soggetti a limiti di durata.

Le organizzazioni sindacali provvederanno, quando lo riterranno opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell'Osservatorio, le organizzazioni sindacali nominano anche un membro supplente che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

Le organizzazioni sindacali si riservano la facoltà di far partecipare alle riunioni, in qualità di esperti degli argomenti in trattazione, componenti all'uopo indicati e preventivamente comunicati al Presidente.

articolo 3
(componenti dell'Osservatorio di nomina aziendale)

L'Osservatorio è costituito, per la parte aziendale, dal Direttore Generale e dai responsabili delle Funzioni Risorse Umane e Qualità, Relazioni Industriali, Area Operativa e Gestione Risorse Umane.

I componenti dell'Osservatorio di parte aziendale non sono soggetti a limiti di durata.

L'Azienda provvederà, quando lo riterrà opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell'Osservatorio, l'Azienda nomina un membro supplente per ogni funzione che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

L'Azienda si riserva la facoltà di far partecipare alle riunioni, in qualità di esperti degli argomenti in trattazione, responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta in interesse.

articolo 4
(organi dell'Osservatorio)

Sono organi dell'Osservatorio il Presidente ed il Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente si avvalgono del Segretario dell'Osservatorio.

articolo 5
(Presidente dell'Osservatorio e sue funzioni)

Il Presidente è scelto di comune accordo tra i componenti dell'Osservatorio e dura in carica due anni, avvicendando la nomina tra i componenti aziendali e sindacali.

Per i primi due anni la presidenza è affidata ad un componente di parte aziendale.

La carica è rinnovabile per una sola volta previo accordo tra le Parti, in tale unico caso non si verifica l'alternanza tra azienda e sindacato.

Il Presidente dell'Osservatorio agisce in posizione di assoluta imparzialità.

Il Presidente esercita le prerogative ed assume le connesse responsabilità finalizzate al puntuale, ordinato ed efficace svolgimento dell'attività dell'Osservatorio.

Il Presidente:

a) regola le sedute, disciplinando la durata e la sequenza degli interventi dei membri dell'Osservatorio;
b) provvede direttamente, sentiti i componenti dell'Osservatorio, a far predisporre ogni utile documentazione;
c) ove lo ritenga necessario, convoca le persone indicate dai componenti dell'Osservatorio per acquisire tutte le informazioni necessarie ed utili;
d) su sollecitazione delle Parti istituisce le commissioni di cui all'articolo 12;
e) su indicazione delle Parti sceglie esperti e strutture professionali.

articolo 6
(Vice Presidente dell'Osservatorio e sue funzioni)

Il Vice Presidente è designato tra i membri dell'Osservatorio.

Il Vice Presidente sostituisce il Presidente nelle funzioni previste al precedente articolo 5 in caso di assenza di quest'ultimo.

La durata in carica del Vice Presidente è di due anni.

articolo 7
(Segretario dell'Osservatorio e sue funzioni)

Il Segretario dell'Osservatorio è designato tra i membri dell'Osservatorio.

La durata in carica del segretario è di due anni.

Il Segretario presenzia alle riunioni dell'Osservatorio e redige i verbali di riunione.

In caso di assenza del Segretario, le relative funzioni sono assunte da un membro dell'Osservatorio stesso indicato dal Presidente.

articolo 8
(segreteria dell'Osservatorio)

L'Osservatorio si avvale di una segreteria, costituita presso la sede centrale, che provvederà a soddisfare ogni esigenza organizzativa connessa al funzionamento dello stesso.

articolo 9
(convocazione dell'Osservatorio)

L'Osservatorio si riunisce, di norma, una volta al mese.

Il Presidente, sentiti i componenti, provvede alla definizione dell'agenda dei lavori.

La segreteria provvede a formalizzare le convocazioni ai membri dell'Osservatorio.

articolo 10
(convocazione straordinaria dell'Osservatorio)

Su richiesta di una delle Parti, il Presidente provvede a convocare la riunione straordinaria dell'Osservatorio di norma entro cinque giorni lavorativi e,comunque, non oltre i dieci giorni successivi alla formale richiesta.

articolo 11
(validità delle riunioni dell'Osservatorio)

Le riunioni dell'Osservatorio sono validamente costituite se, trascorsi 30 minuti dall'orario di convocazione, sono presenti il Presidente o il Vice Presidente e almeno la maggioranza dei componenti sia di parte sindacale che di parte aziendale.

La delegazione aziendale, a prescindere dalla presenza dei componenti nominati, è considerata tutta presente, anche con la partecipazione di un solo rappresentante delle funzioni preposte.

Qualora non sia possibile la costituzione dell'Osservatorio, secondo quanto stabilito al precedente comma, la riunione sarà riconvocata dal Presidente con la massima tempestività.

articolo 12
(strumenti dell'Osservatorio)

L'Osservatorio, al fine di realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca sulle materie e sugli argomenti individuati di comune accordo tra le Parti e nell'ambito delle aree tematiche definite nel presente regolamento, potrà istituire commissioni allo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle Parti per ricercare possibili soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

A tale scopo l'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti scelti di comune accordo tra le Parti, utilizzando anche risorse professionali esterne all'azienda.

Di ogni riunione dell'Osservatorio si redige formale processo verbale, che deve essere approvato all'apertura della riunione successiva a quella cui è riferita.

articolo 13
(compiti dell'Osservatorio)

E' compito dell'Osservatorio la verifica ed il confronto su:

- andamento delle imprese di servizi di assistenza al volo, anche comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo;
- linee di sviluppo tecnologico del settore connesse alle opportunità di mercato;
- analisi delle dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed agli adempimenti normativi europei;
- piani di attività ed investimenti;
- disegno della rete dei servizi;
- monitoraggio degli indicatori di produttività;
- analisi dell'ordinamento professionale anche in relazione ai passaggi tra categorie professionali;
- verifiche sulla mobilità geografica del personale;
- ruolo del personale, con particolare riferimento al personale operativo appartenente alle categorie EAV e Tecnici in relazione ai futuri scenari derivanti dalle innovazioni tecnologiche e dai nuovi assetti societari;
- analisi in merito agli aspetti professionali conseguenti alle specifiche direttive europee;

- verifica dell'applicazione del decreto legislativo 163/2006.

articolo 14
(modifica del regolamento)

Le regole procedurali dell'Osservatorio possono essere modificate con l'approvazione di almeno i due terzi dei componenti totali (14).

articolo 15
(costi)

I costi relativi al funzionamento dell'Osservatorio e quelli derivanti dall'applicazione del presente regolamento sono a carico di ENAV S.p.A..

Roma. 30 settembre 2008

F.to

ENAV S.p.A.	OO.SS.LL.
Il Presidente	
Rappresentanti aziendali	FILT-CGIL
	FIT-CISL
	UIL-T
	UGL-T
	CISAL-AV
	ASSIVOLO QUADRI
	COBAS
	SACTA
	ANPAC
	UNIONE PILOTI

allegato n°4

VERBALE DI ACCORDO

A seguito dell'incontro tenutosi il 29 settembre 2001 presso l'Enav, in attuazione degli impegni di cui al ccnl 1998/2001 e successivi accordi, l'Enav si obbliga ad attuare quanto segue:

Previdenza complementare:
secondo quanto previsto dall'art. 72 del vigente ccnl e tenuto conto della relazione prodotta dalla commissione paritetica ivi prevista, le parti concordano sulla necessità di attivare al più presto l'istituto della pensione integrativa, sulla base delle seguenti condizioni:

- Enav si impegna a sostenere tutte le spese connesse con l'adesione ad un fondo pensionistico complementare;
- la contribuzione al fondo posta a carico del singolo dipendente sarà pari al 2% della retribuzione utile di cui all'art. 71 del vigente ccnl;
- la contribuzione al fondo posta a carico dell'Enav S.p.A. sarà pari ad 1,5 volte la contribuzione del dipendente.
- Sarà conferito al fondo il TFR maturando.

Le parti lavoreranno pariteticamente nell'effettuare una ricerca tra i fondi chiusi esistenti al fine di individuare quello più idoneo, che dia i migliori risultati in termini di:

- risultato economico del fondo
- rappresentanza nell'ambito degli organi del fondo.

Le parti si incontreranno entro il 15 novembre prossimo per definire il fondo chiuso a cui aderire e le modalità di accesso.

Istituzione polizza sanitaria per i dipendenti Enav.
Come da accordo del 4 aprile 2001 verrà stipulata una polizza sanitaria.
Enav contribuirà con la somma di 2,2 milioni per dipendente. Tale somma è comprensiva del contributo del dipendente proveniente dalle somme risultanti dal recupero delle assenze.
L'eventuale differenza sul costo delle polizze sarà a carico del dipendente.
Le parti pariteticamente invieranno alle maggiori e più riconosciute compagnie assicurative richieste di preventivo e si rincontreranno entro il 30 ottobre 2001 per valutare le diverse proposte e definire quella più vantaggiosa.

Responsabilità civile
Enav si impegna immediatamente ad attivare una ricerca di mercato mirata alla individuazione delle soluzioni per la copertura assicurativa della responsabilità civile per fatti connessi a colpa grave del personale operativo e per i quadri non operativi per quanto contenuto nell'art 27.6 ccnl.
L'adesione avrà carattere volontario.
La contribuzione sarà per il 50% a carico del dipendente e per il restante 50% a carico Enav.
Il risultato dei lavori sarà verificato entro 6 mesi alla firma del presente accordo.

Partecipazione azionaria
Enav, come concordato tra le parti nell'ultima riunione sulla partecipazione azionaria dei dipendenti, invierà entro il 5 ottobre la relazione dello studio Carbonetti ai Ministri del tesoro e delle Infrastrutture, con lettera in cui si ribadisce la condivisione al contenuto del suddetto progetto.

Anticipazioni
Enav si impegna ad accelerare i lavori della commissione per la definizione dei criteri di produttività e standardizzazione. Entro il 30 novembre p.v. le parti si incontreranno per valutare i lavori ed individuare i nuovi criteri.
In attesa di tali nuovi criteri, tenuto conto delle somme che devono ancora essere distribuite oltre quelle già erogate ad aprile 2001 (45%) e settembre 2001 (45%) relativamente al premio di produzione e produttività previsto dal ccnl, le parti concordano l'anticipazione, con il ruolo paga di ottobre 2001, e delle seguenti somme:

- CRR e piloti 3.000.000
- CP e OPRM 1.500.000
- CA TWR APP 1.000.000
- RAPP/TWR FIUME MAL LIN 1.500.000
- EAV MET 600.000
- AMM/TEC 150.000

Indennità di incarico

Le parti concordano sull'attivazione dell'indennità di incarico dal 1 dicembre 2001 per particolari mansioni svolte che comunque non assumono carattere di responsabilità di quadro.
L'individuazione delle posizioni oggetto di incarico sarà oggetto di confronto e definita entro il 30 novembre 2001, con decorrenza dal 1 dicembre 2001.
Si terrà conto di posizioni di particolari rilevanza quali, ad esempio, responsabilità di turno o di settori operativi, responsabili di progetti di particolare rilevanza, qualora non siano già state identificate come posizioni di quadro.
L'Enav presenterà una prima ipotesi entro la prossima settimana.

Inoltre le parti concordano che il confronto proseguirà senza soluzione di continuità a partire da martedi 2 ottobre 2001 per definire i seguenti punti:

- Applicazione delle parti del vigente ccnl ancora non definite
- Problematiche quadri
- Licenze professionali e regolamenti attuativi
- Art. 11 accordo 12 dicembre 2000
- Comitato di sicurezza
- Minimi di servizio
- Relazioni industriali.

A seguito di tale accordo vengono ripristinate le prestazioni aggiuntive. A fronte di tale ripristino le parti si impegnano a chiudere la vertenza in atto entro venerdì pp.vv.

F.to

Enav

OO.SS.

FILT-CGIL
FIT-CISL
UGL-T
LICTA
ANPCAT
CILA-AV
ASSIVOLO Q
SACTA

VERBALE DI ACCORDO

Premesso

- che con la stipula del ccnl 1998/2001 le parti firmatarie hanno sancito all'art.72 del capo 10, come obiettivo da esse condiviso, la valorizzazione della tutela pensionistica dei lavoratori dipendenti tramite l'istituzione di forme di previdenza dei lavoratori dipendenti tramite l'istituzione di forme di previdenza complementare disciplinate dal D.Lgs n°124/1993 e dalle successiv e disposizioni di legge integrative o modificative dello stesso.

- le parti, con accordo del 29 settembre 2001, hanno disposto, tra l'altro l'avvio di una ricerca, affidata ad una commissione tecnica, allo scopo d'individuare, tra i fondi pensionistici negoziali esistenti, quello più idoneo a garantire le migliori condizioni in termini di risultati economici e di rappresentanza negli organi del fondo,

- che la predetta commissione ha concluso proficuamente l'incarico assegnatole ed ha indicato Prevaer - Fondo Pensione complementare nazionale per i lavoratori dipendenti di aziende che aderiscono ad Assaeroporti - quale fondo negoziale che allo stato risulta il più confacente alle esigenze sottolineate nella linea precedente;

- che lo statuto di Prevaer prevede che, previo accordo, le parti firmatarie del Contratto 1998/2001 possano aderire al Fondo medesimo quali parte istitutive a garantire la presenza paritetica di Enav e delle oo.ss.nn. negli organi elettivi di Prevaer.

- Che Prevaer è stato autorizzato da Covip all'esercizio dell'attività in data 09.01.2002 e che si è reso possibile per Enav e per le oo.ss.nn. la partecipazione attiva alle scelte organizzative e operative del Fondo Pensione sin dalla fase iniziale dell'attività

si conviene e si stipula quanto segue

1. è istituita, a favore dei dipendenti nei cui confronti trova applicazione il contratto Enav/oo.ss.nn del 1998/2001 per il personale non dirigente, una forma pensionistica ai sensi del D.Lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, in applicazione di quanto convenuto tra le parti nell'accordo 29 settembre 2001;

2. la forma pensionistica in oggetto viene attuata mediante adesione, in qualità di parte istitutiva a Prevaer Fondo Pensione;

3. il piano pensionistico sarà finanziato mediante apporti contributivi a carico dei soggetti interessati nella misura e secondo i criteri di determinazione stabiliti dall'accordo del 29 settembre 2001;

4. la contribuzione al piano pensionistico sarà dovuta dall'Azienda e dal lavoratore a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di Prevaer ad Enav relativa al raggiungimento delle 3.000 adesioni come da art. 16 dello statuto di Prevaer;

5. a titolo di partecipazione alle spese di avvio e di promozione e Prevaer Fondo Pensione, Enav verserà a Prevaer entro il 30.03.2002 un contributo *una tantum* pari ad euro 10,33 in funzione del numero dei lavoratori dipendenti alla data del presente accordo;

6. per quanto attiene ai requisiti di accesso alle prestazioni, ai requisiti di accesso alle anticipazioni, alle opzioni in caso di cessazione dei requisiti di partecipazione, alla facoltà di trasferimento in assenza o in costanza dei requisiti di partecipazione e alle spese di gestione, ecc. si rinvia a quanto previsto dallo statuto di Prevaer che le parti firmatarie dichiarano di accettare in ogni sua parte.

Roma, 26.02.2002

F.to

Enav S.p.A.

OO.SS

FILT-CGIL
FIT-CISL
UGL-T
LICTA
ANPCAT
CILA-AV
ASSIVOLO Q
SACTA

allegato n°5

GIORNI FESTIVI

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

prot. RUQ/RI 35509 del 17/02/2009

A: tutte le Funzioni
ACC
SAAV
CAAV
UAAV
NAAV

Oggetto: <u>orario di lavoro del personale dipendente</u>

L'orario di lavoro del personale operativo appartenente alle categorie professionali dei controllori del traffico aereo, esperti di assistenza al volo, meteorologi, naviganti, tecnici ed informatici può essere articolato sia con il regime orario H35 (LO) che con il regime orario H36 (ST).

La Società impiega il personale in questione sulla base delle reali esigenze della fornitura del servizio.

<u>PERSONALE IMPIEGATO IN LINEA OPERATIVA con regime orario h 35 (LO)</u>

ORARIO DI LAVORO ORDINARIO

Per tutto il personale non quadro controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico ed informatico impiegato sulle posizioni operative stabilite dall'azienda l'orario di lavoro ordinario è di 35 ore medie settimanali, corrispondenti a 1.825 ore nell'anno solare di 365 giorni.

L'orario di lavoro ordinario comprende:

- le ore ordinarie di impiego in posizione operativa;
- i tempi di acquisizione dati e sovrapposizione di turno per il passaggio delle consegne;
- i tempi per le attività di formazione non in posizione operativa;
- i tempi per altre attività (riunioni, gruppi di lavoro, etc.);
- i tempi per la visita medica di idoneità psicofisica (per il solo personale controllore del traffico aereo).

Orario ordinario di impiego in posizione operativa

Sono considerate come orario ordinario d'impiego in posizione operativa le attività rese:

- per la copertura delle posizioni operative;
- per lo svolgimento di attività di aggiornamento professionale continuo.

L'orario ordinario di impiego in posizione operativa, articolato in turnazioni periodiche e/o avvicendate su sette giorni settimanali, è di 136 ore per 30 giorni calendariali (pari a 141 ore per i mesi di 31 giorni e 127 ore per il mese di febbraio).

L'orario ordinario di impiego in posizione operativa su base annuale è pari a 1.654 ore nell'anno solare di 365 giorni.

Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario di impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario di impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario di impiego operativo mensile previsto.

Tenuto conto della ciclicità dei turni e degli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136ª ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141ª ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127ª ora, nel mese di 28 giorni, sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella "B" - parte generale – del ccnl 2008/2011.

Pur premesso quanto sopra, al fine di evitare, comunque, al termine di ciascun anno di riferimento, rese orarie operative eccessivamente inferiori (esclusivamente per cause riconducibili alla ciclicità e/o agli attacchi delle turnazioni) rispetto a quelle contrattualmente dovute si ribadisce l'assoluta necessità di una completa esigibilità dell'orario operativo mensile/annuo previsto. A tal fine si ritiene opportuno recuperare eventuali carenze di orario operativo nell'arco di ciascun quadrimestre. Si suggerisce, altresì, di utilizzare anche la coincidenza degli attacchi turno quadrimestrali per portare a compensazione eventuali carenze, salvo lo scarto minimo previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare il progressivo mensile ed il montante annuo individuale delle ore operative ordinarie.

Di norma, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, si procederà ad un eventuale conguaglio sulla base delle ore ordinarie di impiego operativo annuali dovute.

In tale occasione, il totale delle ore di impiego operativo ordinarie programmate a ciascun dipendente, al netto delle ore operative rese in regime di lavoro straordinario, sarà raffrontato con le ore ordinarie di impiego operativo dovute nell'anno: nel caso le prime risultassero superiori alle seconde le ore eccedenti saranno retribuite come orario straordinario o potranno, su richiesta del dipendente, essere recuperate con corrispondenti permessi orari entro il quadrimestre successivo; nel caso, invece, le prime risultassero inferiori alle seconde, sarà effettuata per ogni ora mancante una corrispondente ritenuta economica sulla base della retribuzione oraria riferita al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

Nel caso di una minore resa oraria, dopo aver portato a conoscenza i lavoratori interessati dell'eventuale differenziale dovuto, gli stessi, in alternativa al suddetto trattamento, qualora disponessero di un residuo ferie, potranno chiedere, entro dieci giorni dalla comunicazione in questione, di usufruire delle stesse a saldo delle minori ore di impiego operativo non rese.

Giorni di riposo

Sui turni di impiego operativo devono essere programmate almeno 8 giornate di riposo nel mese, inclusi i riposi domenicali.

Il riposo domenicale di tutto il personale operativo impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è fruito nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza). Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale.

Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati, anche alterando a tal fine ove necessario il criterio della ciclicità, accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva.

Criteri della turnazione

La gestione dell'orario di lavoro è di esclusiva competenza dei responsabili aziendali.

I turni di impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno 15 giorni calendariali.

I turni di impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale operativo impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari in modo omogeneo, avuto riguardo al possesso dei necessari requisiti professionali.

Le ore ordinarie di impiego in posizione operativa vanno programmate a tutto il personale impiegato in linea operativa, anche nel caso in cui un dipendente sia previsto assente per qualsiasi motivo nel periodo di applicazione del turno.

Nel caso in cui le ore ordinarie di impiego in posizione operativa teoricamente disponibili per il personale di una sede (anche di una sola categoria) fossero eccedenti rispetto alle necessità complessive della stessa sede e categoria, le stesse – in sede di programmazione - dovranno essere utilizzate per attivare turni di supporto, ciclici e avvicendati, con l'obiettivo di fare fronte ad eventuali esigenze nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

Negli eventuali turni di supporto, in sede di programmazione, va collocato, in maniera alternata ed omogenea, tutto il personale operativo non quadro operante nella sede, tenuto conto delle abilitazioni e delle certificazioni necessarie.

Con la pubblicazione dei turni di impiego operativo devono essere contestualmente evidenziate le eventuali prestazioni in straordinario, le giornate di reperibilità mensili, le eventuali flessibilità di impiego, le ore per attività di aggiornamento professionale continuo per il personale controllore del traffico aereo e le ore per attività di aggiornamento professionale per le restanti categorie operative.

Le ore per attività di aggiornamento professionale continuo per il personale controllore del traffico aereo e le ore per attività di aggiornamento professionale per le restanti categorie operative, di norma, non potranno essere programmate nel periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre di ciascun anno. Le quantità e modalità di espletamento delle attività di aggiornamento professionale verranno regolate da apposita disposizione in merito da parte dell'Area Operativa.

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

In sede di programmazione quadrimestrale dei turni di impiego operativo ordinario, per ciascun dipendente, può essere programmato uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata. Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti. La variazione della programmazione prevista non può interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

Per motivate esigenze di servizio, i responsabili aziendali possono apportare eventuali necessarie variazioni rispetto alla pubblicazione dei turni di impiego operativo, dandone preventiva e tempestiva informazione, oltre che agli interessati, anche alle rappresentanze sindacali aziendali locali.

Per motivate esigenze di carattere personale o familiare, i dipendenti possono richiedere la modifica dei turni di impiego operativo programmati. I responsabili aziendali valutano le richieste, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Tenuto conto della variabilità della resa oraria operativa minima mensile prevista in relazione alla durata di ciascun mese e considerata anche la ciclicità della turnazione che, in genere, non garantisce la resa costante delle prestazioni mensili, si ritiene utile fornire al personale operativo, impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), una maggiore informazione sulle quantità e modalità di resa della prestazione in turno.

A tal fine sarà necessario:

- identificare, come tali, le eventuali prestazioni straordinarie rese, sia quelle programmate che quelle di volta in volta richieste;
- fornire, dietro eventuale richiesta dell'interessato, la quantità di orario operativo ordinario reso per ciascun mese;
- condividere con l'interessato, qualora per il rispetto della previsione contrattuale afferente all'individuazione sia del sabato e della domenica consecutiva come giorni di riposo che delle corrispondenti giornate di reimpiego, la modifica della ciclicità della programmazione mensile.

Modalità della prestazione in turno

Per posizioni H24, sono previsti tre spezzoni di turno: quello antimeridiano può avere inizio tra le ore 07,00 (o le ore 06,00 se concordato) e le ore 09,00; quello pomeridiano, non può avere inizio prima delle ore 13,00; quello notturno, che non può avere inizio prima delle ore 20,00 e termine dopo le ore 07,00 del giorno successivo; il servizio ricompreso tra la fascia oraria 21,00 – 24,00 è da considerarsi turno serale.

La durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile a 10 ore per il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa negli impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

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

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;
- almeno 9 ore dopo il termine di quello serale, riducibile a 8 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, ovvero a 6 ore per il personale di UAAV e NAAV;
- almeno 29 ore dopo il termine di quello notturno, riducibile a 24 ore previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

Negli ACC o negli impianti dove esiste una consistente domanda di traffico il turno antimeridiano potrà avere inizio tra le ore 06,00 e le ore 07,00 previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011 purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

Per posizioni HX, sono previsti due spezzoni di turno: quello antimeridiano che ha inizio con l'orario di attivazione e quello pomeridiano (o serale se esteso sino alle ore 24,00) che non può avere inizio prima delle ore 13,00.

Per gli aeroporti con orario HX e per quelli aperti con riferimento alle effemeridi, nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è pari o inferiore alle 12 ore, possono essere previsti due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore, ovvero un solo spezzone di turno.

Pausa

Durante l'orario di impiego in posizione operativa, il personale non quadro impiegato in linea operativa ha diritto a pause retribuite da effettuarsi all'interno del luogo di lavoro.

Per il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa degli ACC e SAAV nella fascia oraria 07,00/23,00, la pausa è resa fruibile tramite l'utilizzo di apposito personale aggiuntivo ed è pari al 33% dell'orario di impiego in posizione operativa, mentre, nella fascia oraria 23,00/07,00, la pausa è pari al 50% dell'orario di impiego in posizione operativa.

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

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

Altre attività lavorative

In aggiunta alle ore ordinarie di impiego in posizione operativa, pari a 1654 ore, a completamento dell'orario ordinario annuo dovuto, pari a 1.825 ore, vanno considerate sia le ore effettuate per riunioni e gruppi di lavoro che le ore per le attività di seguito specificate.

Acquisizione dati e sovrapposizione di turno

I tempi per acquisizione dati e sovrapposizione di turno, non possono che essere pari a quelli minimi necessari durante il passaggio delle consegne e non possono essere pianificabili, dipendendo da molteplici variabili (singolo scenario, situazione operativa in atto, etc.). Pertanto la prestazione lavorativa giornaliera può avere una flessibilità complessiva di 15 minuti rispetto all'orario previsto d'inizio e termine della prestazione senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino le tre ore mensili e sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente precedente o successivo previsto nella turnazione. I ritardi superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Al personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa, fatte salve le esigenze operative ed in particolare la copertura delle posizioni operative, su esplicita autorizzazione, scritta e preventiva, del responsabile operativo in turno, può

essere consentito, di norma nei soli turni diurni, di terminare anticipatamente il servizio, nel limite massimo di un'ora e lasciare la sede di lavoro prima dell'orario programmato di fine turno senza decurtazione della retribuzione incluso l'eventuale riconoscimento del buono pasto. L'autorizzazione in questione viene rilasciata, sugli ACC e SAAV, dai capi sala operativi e, sui rimanenti impianti, dai responsabili degli impianti.

Formazione

Le ore di formazione, non in posizione operativa, (corsi di lingua, aggiornamento teorico, ecc.) vanno programmate, in sede o fuori sede, sia nei giorni liberi da turni operativi (fatto salvo il giorno di riposo domenicale) che mediante temporaneo allontanamento dalla linea operativa.
Le ore di formazione nell'anno non possono essere inferiori ai seguenti minimi:

- 50 ore per il personale controllore del traffico aereo, comandante e pilota;
- 30 ore per il personale esperto di assistenza al volo e meteorologo;
- 25 ore per il personale tecnico, informatico e tecnico di volo.

Visite mediche idoneità

Le ore necessarie per la visita medica di idoneità psicofisica, ordinaria o straordinaria, eventualmente prevista nell'anno per il personale controllore del traffico aereo.

* * *

Il personale operativo impiegato con regime orario H35 (LO) può essere temporaneamente impiegato in struttura sia presso l'impianto territoriale di appartenenza che presso le altre sedi aziendali. Per tutto il tempo della sua utilizzazione in struttura troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in H36 (ST) secondo quanto previsto nella specifica sezione della presente circolare.

* * *

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

In aggiunta all'orario ordinario di lavoro, pari a 1.825 ore annue, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività aziendali, su richiesta del responsabile aziendale, il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) è tenuto ad effettuare lavoro straordinario a fronte di:

- prestazioni programmate;
- prestazioni non programmate e di volta in volta richieste;
- prestazioni rese in caso di chiamata nei giorni di reperibilità;

- in caso di prolungamento e/o anticipo di uno spezzone di turno ordinario.

Qualora le ore operative ordinarie non siano sufficienti ad assicurare la resa dei servizi ovvero l'effettuazione dell'aggiornamento professionale necessario, per tutto il quadriennio 2008 – 2011, a tutto il personale operativo non quadro possono essere programmate, oltre alle ore operative straordinarie dovute per la prevista reperibilità mensile di seguito meglio precisata, sino a 8 ore operative al mese di prestazioni straordinarie.

Tali ultime prestazioni straordinarie non trovano applicazione per quella parte di dipendenti, appartenenti alle categorie professionali di controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico ed informatico, che, ai sensi di quanto previsto alla voce straordinario nei singoli articoli "articolazione dell'orario di lavoro" delle rispettive parti specifiche, ha espresso la propria indisponibilità per l'intero quadriennio 2008/2011.

Il ricorso a lavoro straordinario non può eccedere il limite individuale annuale di 250 ore.
Le ore di straordinario effettuate nel mese non possono superare complessivamente 16 ore (otto ore di lavoro straordinario + otto ore di lavoro straordinario per reperibilità resa).

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

I singoli impianti devono provvedere a contabilizzare il montante mensile/annuo individuale del lavoro straordinario, avendo riguardo, nel ricorso a tale istituto, di assicurare per quanto possibile la massima omogeneità di distribuzione fra tutti i dipendenti.

Per motivate esigenze di carattere personale e/o familiare, il dipendente può chiedere di essere esonerato dal lavoro straordinario, comunque non in via definitiva, per singole prestazioni o per brevi periodi. Il responsabile aziendale valuta la richiesta avuto riguardo alle esigenze di servizio.

<u>Reperibilità</u>

Al personale operativo non quadro impiegato in linea operativa va obbligatoriamente programmata, in fase di pianificazione quadrimestrale, in uno dei giorni liberi dal turno operativo, una prestazione di reperibilità al mese, oltre all'orario ordinario mensile di impiego operativo.

L'istituto della reperibilità trova applicazione allorché, nei casi in cui non sia già disponibile personale di supporto, si verifichi l'assenza improvvisa del titolare di una posizione e sia necessaria la sua sostituzione sulla base delle reali esigenze di fornitura del servizio.

La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con le stesse modalità e ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo, avendo cura che la stessa sia programmata in modo alternato, di volta in volta, nelle tre decadi mensili.

Nella giornata di reperibilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile a domicilio, per l'eventuale comunicazione che ne comporta l'intervento, per un periodo di tempo complessivamente pari ad 8 ore, distribuite rispettivamente in due ore prima ed un'ora

dopo l'inizio dei turni diurni (antimeridiano e pomeridiano) ed un'ora prima ed un'ora dopo l'inizio del turno notturno, oppure, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, secondo una diversa articolazione temporale.

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

Esclusivamente negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze con una sola giornata di reperibilità mensile, il responsabile aziendale, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, può programmare altre due giornate di reperibilità per dipendente, con le stesse modalità di cui sopra.

Solo negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui sopra, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta o non venisse prestata, il responsabile aziendale può richiedere ed è facoltà del lavoratore accettare la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.

Tra più lavoratori reperibili per lo stesso giorno va data la precedenza a quelli che hanno effettuato minori prestazioni in regime di lavoro straordinario, avendo, comunque, riguardo ai necessari requisiti professionali (ad esempio: categoria, abilitazione).

Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono considerate orario straordinario e, come tali, possono esser richieste nel rispetto dei limiti orari indicati per tale istituto.

Aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore

Oltre a quanto sopra previsto, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli linea, tutto il personale controllore del traffico aereo ed esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

PERSONALE NAVIGANTE

ORARIO DI LAVORO ORDINARIO

Per tutto il personale pilota e tecnico di volo non quadro, impiegato sia a bordo del velivolo che a terra, l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali, corrispondenti a 1.825 ore annuali nell'anno solare di 365 giorni.

L'orario di lavoro operativo è comprensivo dei tempi di impiego in volo, tempi di attività di formazione, compresi quelli per il controllo annuale al simulatore, dei tempi intercorrenti tra la presentazione in aeroporto ed il momento in cui il dipendente lascia l'aeroporto ovvero

due ore prima del primo volo e due ore dopo l'ultimo volo, dei tempi per le soste a terra di durata inferiore alle quattro ore ovvero superiori alle quattro ore qualora non vi sia possibilità di riposo, e dei tempi di riserva. I tempi per le visite mediche di idoneità psicofisica sono orario di lavoro ordinario.

Il personale in riserva ha obbligo di disponibilità entro le due ore per la base di armamento o in tempo ragionevole per il raggiungimento dell'aeroporto dove eventualmente è dislocato l'aeromobile.

L'articolazione dell'orario di lavoro, programmata su turnazioni che coprono sette giorni alla settimana, con quattro giorni di impiego, di cui uno di riserva e tre giorni liberi, è articolata in modo flessibile su periodi di trenta giorni o diverso ciclo plurisettimanale.

L'articolazione della prestazione giornaliera, tenuto conto delle esigenze di servizio, prevede in generale una resa flessibile della prestazione compresa tra le sei e le nove ore giornaliere. La relativa valutazione è rimessa al DOV o, fuori sede, al comandante.

La resa della prestazione giornaliera del personale navigante quando impiegato in posizione operativa di volo può essere estesa su valutazione del dirigente o, fuori sede, dal comandante in relazione alle esigenze di servizio e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di riferimento, sino ad un massimo di tredici ore giornaliere di servizio.

L'orario di impiego in posizione operativa, comprensivo delle attività di formazione, è di 136 ore per 30 giorni. Il tempo di impiego in volo, identificato dal momento in cui l'aereo lascia il parcheggio sino al rientro nello stesso, non può eccedere i seguenti limiti di programmazione:

- 4 ore e 30 minuti giornalieri di attività radiomisure per VOR, DME, TACAN, NDB, e ILS con impiego del DGPS;
- 3 ore e 30 minuti giornalieri di attività sull'ILS e IOP senza impiego del DGPS;
- 70 ore nei trenta giorni consecutivi di calendario;
- 880 ore annue pro capite.

In caso di assenze o di ferie superiori a tre giorni di calendario, il limite delle 70 ore mensili di volo viene ridotto in misura proporzionale.

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

Qualora il personale di condotta sia richiesto per impieghi non correlati all'attività di volo può essere impiegato in turnazioni settimanali con cinque giorni di lavoro e due liberi. Nel caso in cui il periodo debba superare i venti giorni consecutivi nell'arco del mese, tale impiego dovrà essere concordato con le rappresentanze sindacali aziendali locali, firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

Il personale tecnico di volo per esigenze non correlate all'attività di volo può essere impiegato in turnazione settimanale con cinque giorni di impiego e due giorni liberi. Nel

contesto della turnazione settimanale su cinque giorni di impiego l'orario da assicurare resta di 35 ore medie settimanali.

L'equipaggio di volo – costituito da comandante, pilota e tecnico di volo – svolge esclusivamente fuori sede tutte le operazioni per la messa in linea dell'aeromobile e la chiusura post volo secondo le vigenti norme tecniche.

Criteri della turnazione

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

I turni di impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno 15 giorni calendariali. Con la pubblicazione dei turni di impiego operativo vengono contestualmente individuate le ore per attività di addestramento professionale.

Per esigenze di servizio, un giorno al mese di riposo programmato può essere modificato con un preavviso minimo di 12 ore e riprogrammato nei due mesi successivi o retribuito come straordinario su richiesta del dipendente.

Su richiesta aziendale, fermo restando i limiti massimi di impiego, possono essere prestati fino a 4 giorni/mese di impiego aggiuntivo.

Qualora esigenze impreviste, che non possono essere fronteggiate con il ricorso ai previsti strumenti contrattuali, rendano necessario modificare il turno pubblicato, la Società è tenuta a comunicare tempestivamente le relative modifiche alle rappresentanze sindacali aziendali locali ed al personale interessato.

Le richieste di modifica del turno da parte dei dipendenti devono essere comunicate in tempo utile per consentire alla Società di predisporre gli interventi necessari per garantire in ogni condizione la continuità del servizio e potranno essere accordate qualora non comportino il ricorso al lavoro straordinario.

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

Il personale navigante non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario. E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo ordinario mensile previsto.

Le prestazioni straordinarie devono essere contenute entro il limite massimo di 250 ore annuali pro capite.

L’eventuale superamento del limite massimo annuale suddetto (250 ore) o del limite mensile (152 ore su 30 giorni calendariali) darà luogo alla trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti. La fruizione dei riposi compensativi dovrà realizzarsi in funzione delle esigenze di servizio. A livello di unità produttiva saranno individuati fra le Parti i criteri e le modalità di recupero.

I limiti, giornalieri, mensili ed annuali, non trovano applicazione nei casi di esigenze eccezionali connesse all’espletamento del servizio.

PERSONALE IMPIEGATO IN STRUTTURA con regime orario H 36 (ST)

ORARIO DI LAVORO ORDINARIO

Per tutto il personale non quadro impiegato in struttura l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore medie settimanali, corrispondenti 1.877 ore nell’anno solare di 365 giorni .

L’orario di lavoro ordinario comprende:

- le ore di svolgimento della normale attività;
- le ore di formazione professionale;
- le ore necessarie per l'effettuazione della visita medica di idoneità al lavoro o alla qualifica.

L’orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.

L’orario d'inizio dell’attività lavorativa giornaliera è fissato alle ore 08,00 con una elasticità d’ingresso di 60 minuti da compensarsi in uscita, di norma, nella stessa giornata.

La durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore.

L’articolazione della giornata lavorativa è stabilita dai responsabili aziendali anche in maniera differenziata tra il personale della stessa sede o dello stesso ufficio, avendo cura in ogni caso di assicurare la massima omogeneità possibile tra tutto il personale della stessa sede o ufficio

Qualora, allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per consentire l’apertura degli uffici per almeno 12 ore, sia necessario ricorrere, anche in via temporanea, ad una diversa articolazione dell’orario di lavoro, i responsabili aziendali, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del ccnl 2008/2011, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull’impianto, possono organizzare le attività lavorative ricorrendo a specifiche articolazioni dell’orario di lavoro tutto o per parte del personale dipendente della sede interessata.

Durante la giornata lavorativa, al dipendente è riconosciuta una pausa non retribuita di 30 minuti obbligatoria per le prestazioni lavorative pari o superiori alle sei ore, da fruire all’interno della fascia oraria 12,30 -14,30, estensibile di eventuali ulteriori 15 minuti da recuperare a fine prestazione giornaliera. Nel caso in cui la prestazione giornaliera resa

sia inferiore a quella programmata, per permesso o altro giustificato motivo, la pausa è, comunque, riconosciuta se l'entrata o l'uscita avvengono rispettivamente prima delle 12,30 o dopo le 14,30. Diversamente, se l'entrata o l'uscita avvengono all'interno della suddetta fascia oraria, la pausa in questione non viene riconosciuta.

Il personale tecnico, informatico ed il personale del CED/AOIS, non impiegato in regime orario H35 (LO), al fine di garantire gli interventi necessari per il ripristino degli apparati, è tenuto ad assicurare una flessibilità di impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

In aggiunta all'orario ordinario di lavoro, su richiesta del responsabile aziendale, il personale non quadro impiegato in struttura è tenuto ad effettuare lavoro straordinario, sia nei giorni lavorativi che in quelli liberi, per garantire la continuità dei servizi e delle attività aziendali.

Il ricorso a lavoro straordinario non può eccedere il limite individuale annuale di 250 ore.

* * *

Il personale di struttura, sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa, anche temporaneamente, presso l'impianto di appartenenza. Per tutto il tempo della sua utilizzazione in posizione operativa, troveranno applicazione il regime di orario e le connesse condizioni del personale operativo con regime orario H 35 (LO).

* * *

PERSONALE QUADRO

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

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

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

Personale quadro impiegato in regime orario H 36 (ST)

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

Nella fascia oraria dalle 08,00 alle 16,00 deve essere comunque garantita una prestazione minima giornaliera di 4 ore che deve essere puntualmente registrata attraverso la convalida del badge aziendale negli appositi orologi firma, al netto della pausa mensa non retribuita di 30 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.

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

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

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

Il riposo settimanale coincide con la domenica. Nel caso in cui sia richiesta una prestazione, non inferiore alle quattro ore, in un giorno domenicale, il relativo riposo deve essere compensato con la fruizione di una giornata di riposo nella settimana successiva.

Personale CTA quadro impiegato in regime orario H 35 (LO)

Il personale quadro impiegato in linea operativa, con funzioni di capo sala operativo e supervisore operativo, osserva un orario di lavoro di 35 ore medie settimanali da rendere sulla base di quanto disposto dalla direzione della sede di appartenenza. Nella programmazione dell'attività operativa, vanno osservati i limiti di impiego, minimi e massimi, previsti per il personale non quadro impiegato in linea operativa.

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

Personale quadro navigante

Il personale quadro impiegato a bordo dei velivoli in attività radiomisure osserva un orario di lavoro di 35 ore medie settimanali da rendere sulla base di quanto disposto dalla Funzione Radiomisure. Nella programmazione dell'attività di volo, vanno osservati i limiti di impiego, minimi e massimi, previsti per il personale navigante (pilota e tecnico di volo) impiegato a bordo del velivolo.

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

* * *

Al personale quadro, qualunque sia la tipologia di impiego, non compete il compenso per il lavoro straordinario, comunque definito e remunerato.

FERIE

Tutto il personale ha diritto, al compimento del primo anno di servizio, a 23 giornate di ferie.
Al compimento del quinto anno di servizio si matura un giorno di ferie in più l'anno sino ad un massimo di 32 giornate di ferie secondo la seguente progressione:

dal 1° al 5° anno compreso	23 giornate di ferie annue	
al compimento del 6° anno	24	”
“ 7° anno	25	“
“ 8° anno	26	“
“ 9° anno	27	“
“ 10° anno	28	“
“ 11° anno	29	“
“ 12° anno	30	“
“ 13° anno	31	“
“ 14° anno	32	“

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

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

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST), per ogni settimana di ferie sono computati cinque giorni.
Per il personale impiegato in regime orario H35 (LO) le ferie sono conteggiate in ore, ogni sei ore equivalgono ad una giornata di ferie.

Per il personale impiegato in linea operativa il numero di ore conteggiabili a titolo di ferie è pari al numero delle ore ordinarie di prestazione previste nella giornata lavorativa per la quale è stato richiesto il godimento del giorno di ferie. Analogamente il numero di ore conteggiabili a titolo di ferie a fronte di un periodo di ferie è pari al numero complessivo

delle ore ordinarie delle prestazioni lavorative previste e contenute all'interno del periodo di ferie richiesto.

Per il personale impiegato in linea operativa, in sede di programmazione quadrimestrale dei turni, non vanno previste prestazioni straordinarie all'interno di assegnati periodi di ferie.

Per il personale impiegato in linea operativa, nel periodo dell'anno compreso tra il 5 giugno ed il 23 settembre, spetta un periodo di ferie pari ad almeno tre settimane continuative. Il suddetto periodo è ripartito in cinque cicli, con rotazione annuale di tutto il personale operativo. Il singolo dipendente, fermo restando gli obblighi di legge in materia, può presentare richiesta di rinuncia a tutto (o parte) il periodo di ferie estive già assegnategli. Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi:

- periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno;
- sino a cinque giorni, da utilizzare per singolo spezzone di turno o come permessi orari.

In assenza di richieste nel periodo ottobre – maggio il responsabile aziendale dovrà provvedere a programmare periodi di ferie per settimana o per ciclo di turno, con rotazione annuale fra tutto il personale.

Per il personale impiegato in linea operativa le richieste di periodi di ferie devono esse presentate entro il quinto giorno del mese precedente la pubblicazione dei turni quadrimestrali (entro il 5 maggio per il quadrimestre giugno-settembre, entro il 5 settembre per il quadrimestre ottobre-gennaio, entro il 5 gennaio per il quadrimestre febbraio-maggio). Possono, comunque, essere presentate ulteriori richieste di ferie purché entro il quinto giorno di ogni mese precedente a quello cui la richiesta si riferisce, allo scopo di consentire l'eventuale riprogrammazione delle turnazioni del mese interessato.

Su richiesta del responsabile aziendale e previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del ccnl 2008/2011 e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, a tutto il personale impiegato in linea operativa, appartenente alle categorie professionali controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo dell'impianto, può essere richiesto di posticipare successivamente al 23 settembre un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi a questo già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

<u>Norme comuni per tutto il personale</u>

Nell'assoluto rispetto del principio di irrinunciabilità delle ferie e della normativa vigente in materia, le ferie vanno richieste e fruite entro l'anno di competenza. Per motivi di servizio le ferie potranno essere rinviate sino a ventiquattro mesi dalla scadenza dell'anno di riferimento.
In caso di richiamo dalle ferie, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute ed al pagamento in straordinario delle ore effettivamente rese.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Lavoro domenicale

Al personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), fermo restando che il lavoro domenicale è già remunerato con l'indennità di turno, per le ore ordinarie rese in posizione operativa, nelle giornate di domenica di calendario, dalle ore 00,00 alle ore 24,00, nel periodo giugno/settembre, spetta una maggiorazione pari al 33% della retribuzione oraria ordinaria.
Tale compenso viene erogato di norma con il ruolo paga del mese successivo a quello di riferimento.
Il compenso per il lavoro domenicale non spetta in alcun caso di assenza dal lavoro e nelle giornate festive, per le quali compete la relativa maggiorazione.

Lavoro festivo

A tutto il personale dipendente in occasione delle festività, in assenza di prestazione lavorativa, competono i seguenti trattamenti economici:

- in caso di giorno festivo non coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), la retribuzione lorda fissa di cui all'art. 44 del ccnl, oltre alle indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno);
- in caso di giorno festivo coincidente con la domenica per il personale impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) ovvero con il giorno compensativo del riposo settimanale, per il personale impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), oltre alla retribuzione lorda fissa ed alle indennità spettanti (controllo, tecnico-informatica, volo, funzione e turno) di cui al punto precedente, una ulteriore quota pari alla retribuzione giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa resa in un giorno festivo, fermo restando il trattamento economico stabilito per entrambe le fattispecie sopra previste, compete una maggiorazione pari alla retribuzione oraria maggiorata del 40% per ogni ora di prestazione effettivamente resa.

Lavoro notturno

Le ore di lavoro ordinario effettuate dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), nella fascia oraria che va dalle ore 20,00 alle ore 08,00, non riconducibili a lavoro straordinario, sono compensate con una maggiorazione oraria pari al 45% della retribuzione oraria ordinaria.

Lavoro straordinario

Per tutto il personale non quadro impiegato in regime orario H36 (ST) il compenso per lavoro straordinario è pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale, variabile in funzione del giorno e della fascia oraria in cui la prestazione straordinaria è

effettivamente resa, prevista alla tabella “A” dell’articolo 30, “Lavoro straordinario” del ccnl 2008/2011, di seguito riportata.

Tabella “A”

La maggiorazione oraria è pari al:

- 10% in giorno lavorativo feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 15% in giorno lavorativo feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 30% in giorno libero feriale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 35% in giorno libero feriale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00;
- 40% in giorno festivo o di riposo domenicale diurno, dalle ore 08,00 alle ore 20,00;
- 45% in giorno festivo o di riposo domenicale notturno, dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) (controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico, informatico, pilota e tecnico di volo) il compenso orario per lavoro straordinario per ciascuna ora effettivamente resa è remunerato con gli importi previsti alla tabella “B” dell’articolo 30, “Lavoro straordinario” del ccnl 2008/2011, di seguito riportata.

Tabella “B”

Per il personale controllore del traffico aereo non quadro gli importi orari lordi, distinti per abilitazione posseduta, sono pari a:

€ 85,00	ACS / RAD	ex R/REG
€ 75,00	ACP e APS / RAD	ex AWY e R/APP
€ 65,00	ADI – ACS – TWR e APP / TWR	ex R/TWR e TWR/APP

Per il personale esperto di assistenza al volo non quadro l’importo orario lordo è pari a € 50,00.
Per il personale meteorologo non quadro l’importo orario lordo è pari a € 50,00.
Per il personale tecnico ed informatico non quadro l’importo orario lordo è pari a € 40,00.
Per il personale pilota non quadro l’importo orario lordo è pari a € 80,00.
Per il personale tecnico di volo non quadro l’importo orario lordo è pari a € 70,00.

Il pagamento delle ore straordinarie effettivamente rese avviene con il ruolo paga successivo a quello di competenza.

Reperibilità

Al personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) (controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, tecnico ed informatico) per ogni giornata di reperibilità programmata, viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.
Per la giornata di reperibilità riprogrammata al dipendente viene riconosciuto un importo di 100,00 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

Per ogni ulteriore giornata di reperibilità (massimo due) programmata, rispetto a quanto sopra previsto, al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.
Le prestazioni effettivamente rese nella giornata di reperibilità sono retribuite secondo i valori di cui alla tabella "B" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011.

In ogni caso di prestazione di reperibilità resa, al dipendente compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella "B" sopracitata per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" – festivo diurno – dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011, di due ore per il tempo di andata e ritorno. Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

Indennità flessibilità di impiego

Al personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, viene riconosciuta l'indennità flessibilità di impiego nella misura giornaliera di 18,00 euro lordi. Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.
In caso di prestazione resa al dipendente compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella "B" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011 per le ore, richieste come necessarie ed effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" - festivo diurno - dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011 di due ore per il tempo di andata e ritorno. Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico-amministrativa.

Al personale tecnico – informatico e al personale del CED/AOIS non impiegato in regime orario H35 (LO), tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi ovvero dell'orario di lavoro, viene riconosciuta l'indennità flessibilità di impiego nella misura giornaliera di 18,00 euro lordi. Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.
In caso di prestazione resa, al lavoratore compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella "A" dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011, per le ore richieste come necessarie ed effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella "A" - festivo diurno - dell'articolo 30, "Lavoro straordinario" del ccnl 2008/2011, di due ore per il tempo di andata e ritorno. Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico amministrativa.

Posticipo ferie

Al personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) (controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo) che su richiesta aziendale abbia posticipato il previsto periodo di ferie concesse, viene riconosciuto uno specifico compenso, aggiuntivo alla normale retribuzione, in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella "B" dell'artico 30 "Lavoro straordinario"

del ccnl 2008/2011, per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa. Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento. Tale compenso viene erogato, di norma, con il ruolo paga del mese di novembre di ciascun anno.

Indennità di turno

Al personale, non quadro, impiegato in turnazione periodica e/o avvicendata, su sette giorni settimanali, sono attribuiti, in funzione delle turnazioni applicate, i seguenti importi lordi mensili per dodici mesi nell'anno:

	H24 - H18	HX - XJ
dalla classe 7 alla classe 13	356,36	170,43
dalla classe 5 alla classe 6	304,71	149,77
sino alla classe 4	211,75	108,46

Al personale, non quadro, impiegato in turnazione su meno di sette giorni settimanali compete il trattamento HX, ad eccezione dei controllori del traffico aereo cui compete comunque il trattamento H24.

Al personale, non quadro, impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), viene riconosciuto a titolo di mantenimento dell'indennità di turno un importo lordo mensile nelle seguenti misure percentuali, riferite agli anni effettuati in turnazione periodica e/o avvicendata su sette giorni settimanali, dell'indennità di turno percepita:

- 70% oltre 15 anni
- 50% da 10 a 15 anni
- 30% da 5 a 10 anni

Per il personale, non quadro, impiegato presso la sede centrale si fa riferimento agli importi H24.

Indennità di controllo

Al personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) vengono corrisposti gli importi lordi mensili per dodici mesi l'anno previsti alla tabella "C" dell'articolo 51, "Indennità di controllo" del ccnl 2008/2011, di seguito riportata:

Tabella "C"

CTA R/AWY-AWY € 600,00; R/APP-R/TWR € 475,00; APP/TWR € 445,00.

EAV € 200,00.

METEO € 200,00.

Al personale controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), che svolga la propria attività

lavorativa direttamente connessa con l'esercizio operativo vengono corrisposti, a titolo di indennità di controllo, i sotto elencati valori economici commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come riportati nella tabella "D" dell'articolo 51, "Indennità di controllo", del ccnl 2008/2011, di seguito riportata:

Tabella "D"

	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
R/AWY-AWY	150,00	120,00	115,00
R/APP-R/TWR	95,00	65,00	35,00
APP/TWR	90,00	60,00	30,00

	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	50,00	35,00	20,00

	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	50,00	35,00	20,00

Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo, fatta eccezione per i casi sotto elencati, dà luogo ad una trattenuta pari ad un 1/26 del valore mensile dell'indennità di controllo di riferimento.
Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

Al personale operativo controllore del traffico aereo non quadro che abbia perso l'abilitazione in via permanente è attribuito l'importo corrispondente all'ultima abilitazione posseduta, comunque compatibile con la sede di appartenenza.

Indennità di volo

Al personale navigante, comandante, pilota e tecnico di volo, vengono corrisposti, a titolo di indennità di volo, i seguenti importi lordi mensili per dodici mesi l'anno come di seguito riportati:

- comandante DOV € 2.634,00
- comandante € 2.534,00
- pilota € 2.293,00
- tecnico di volo quadro € 2.123,00
- tecnico di volo € 2.123,00

Al personale navigante, pilota e tecnico di volo, non quadro impiegato in linea operativa per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo, fatta eccezione per i casi sotto elencati, viene effettuata una trattenuta pari a 1/26 del valore mensile dell'indennità di volo di riferimento.

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

Al personale che abbia perso l'idoneità in via permanente, è mantenuto l'importo in godimento.

Indennità tecnico/informatica

Al personale tecnico/informatico operativo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) viene corrisposto, a titolo d'indennità tecnico/informatica, l'importo lordo mensile, per dodici mesi l'anno, pari a 140,00 euro.

Al personale tecnico/informatico non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), che svolga la propria attività lavorativa direttamente connessa con l'esercizio operativo, vengono corrisposti, a titolo di indennità tecnico/informatica, i sotto elencati valori economici commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come di seguito riportati:

	oltre 15 anni	da 10 a 15 anni	da 5 a 10 anni
	30,00	20,00	12,00

Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo, fatta eccezione per i casi sotto elencati, dà luogo ad una trattenuta pari a 1/26 del valore mensile dell'indennità tecnico/informatica .
Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività soppresse;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, etc).

*** * ***

La presente circolare annulla e sostituisce tutte le precedenti circolari in materia.

F.to Cico AMOROSI
Relazioni Industriali

Circolare applicativa art. 35 CCNL 2008/2011 – malattia e ricovero.

1. GENERALITA'

1.1 Il dipendente è in stato di malattia quando le proprie condizioni psicofisiche siano tali da renderlo temporaneamente inabile; tale inabilità deve sempre essere attestata da idonea certificazione medica anche nel caso in cui la malattia risulti di durata inferiore alla giornata (c.d. malattia oraria).

1.2 Il certificato medico deve essere rilasciato da un qualsiasi medico pubblico o privato e contenere i seguenti dati:

- intestazione del medico certificante;
- nominativo del dipendente;
- indicazione dello stato di inabilità con la relativa data di inizio;
- durata della prognosi;
- timbro e firma del medico certificante;
- data e luogo di redazione del certificato.

1.3 Il dipendente assente dal lavoro in quanto ricoverato presso una struttura pubblica o privata è considerato in stato di ricovero a fronte della presentazione della documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria attestante l'inizio e la fine del ricovero stesso.

1.4 Il dipendente in stato di malattia deve darne immediata comunicazione alla struttura di appartenenza comunicando il luogo presso il quale è reperibile se diverso dal domicilio comunicato alla Società. La mancata tempestiva comunicazione ovvero la mancata indicazione del corretto domicilio, potrà dare luogo ai conseguenti provvedimenti disciplinari.

1.5 Il dipendente è tenuto a trasmettere il certificato medico avente i requisiti sopraindicati. Il certificato deve essere trasmesso alla struttura di appartenenza entro tre giorni dalla data di inizio della malattia. Il certificato privo di uno o più requisiti ovvero la trasmissione oltre il termine fissato, potrà dare luogo ai conseguenti provvedimenti disciplinari.La trasmissione del certificato medico può avvenire con consegna diretta, spedizione o mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in quest'ultimi due casi, l'obbligo di consegnare successivamente la certificazione in originale il primo giorno di rientro in servizio. La mancata trasmissione o la mancata consegna del documento originale nei termini indicati potrà dare luogo ai conseguenti provvedimenti disciplinari. Si precisa che, in caso di mancata ricezione da parte della Società, l'onere della dimostrazione dell'avvenuto invio nei termini resta a carico del dipendente.

1.6 Il dipendente non è tenuto a far conoscere la patologia che lo riguarda; resta comunque valido il certificato riportante la patologia che verrà trattato secondo la normativa in materia di tutela dei dati personali.

1.7 Il dipendente in malattia ha l'obbligo di essere reperibile al proprio domicilio o presso il luogo comunicato dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per tutto il periodo di malattia comprensivo dei giorni non lavorativi, festivi o domenicali.
Il dipendente che per esigenze urgenti ed indifferibili debba assentarsi dal proprio domicilio durante le suddette fasce orarie è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società avendo cura di produrre adeguata documentazione attestante dette esigenze.
1.8 L'assenza del dipendente alla visita di controllo senza giustificato motivo, comporta la perdita del diritto al trattamento economico di malattia, secondo la vigente normativa di legge e potrà dare luogo ai conseguenti provvedimenti disciplinari.

2. PERIODO di COMPORTO

2.1 Il dipendente con contratto a tempo indeterminato, assente per malattia, conserva il posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporto fissato in 365 giorni.

2.2 Ai fini della maturazione del periodo di comporto, si sommano tutte le giornate di assenza per malattia verificatesi nel corso dei quattro anni antecedenti l'ultimo giorno di malattia certificata. Fino al 31 dicembre 2009 saranno presi in considerazione i cinque anni antecedenti.

2.3 Dal periodo di comporto sono esclusi:
- i periodi di ricovero ospedaliero, compresi quelli giornalieri e le successive convalescenze certificate come tali senza soluzione di continuità;
- i periodi di assenza per malattia riconducibili allo stato di gravidanza o di puerperio debitamente certificati, così come previsto dalle norme vigenti.

2.4 Nell'imminenza del superamento dei limiti di comporto, qualora perduri lo stato di malattia, il dipendente con contratto a tempo indeterminato può richiedere, esclusivamente nei casi di gravi patologie come tali identificate dalle vigenti norme in materia, che il periodo di comporto venga raddoppiato.

2.5 Analogamente nell'imminenza del superamento del periodo di comporto semplice o raddoppiato, il dipendente può richiedere, con riferimento al proprio stato di salute, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di dodici mesi.

2.6 Al superamento del periodo di comporto o al termine della fruizione del periodo di aspettativa non retribuita suddetta, il dipendente perde il diritto alla conservazione del posto di lavoro e la Società potrà risolvere il rapporto di lavoro.

3 TRATTAMENTO ECONOMICO

3.1 Durante l'assenza per malattia, il dipendente ha diritto al trattamento economico di seguito indicato:

- sino al 185° giorno calendariale: intera retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art.44 del ccnl;
- dal 186° giorno al 275° giorno calendariale: il 75% della retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art.44 del ccnl;
- dal 276° al 365° giorno calendariale: il 65% della retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art.44 del ccnl;
- dal 366° giorno calendariale: nessuna retribuzione.

Il dipendente ha diritto all'intera retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art. 44 del ccnl nei casi di assenza per malattia riconducibile a gravidanza o puerperio, per ricovero ospedaliero compresi quelli giornalieri e le successive convalescenze certificate come tali senza soluzione di continuità.
Nel solo caso in cui il periodo di comporto sia stato raddoppiato, al dipendente spetta, superato il 365° giorno calendariale di assenza, il 50% della retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art. 44 del ccnl. per ogni giornata di assenza per malattia fino al compimento del 730° giorno.
Le assenze dovute a malattia dipendente da causa di servizio e/o malattia professionale riconosciute come tali dai competenti organismi sanitari sono computate nel periodo di comporto. Il certificato medico relativo a tali assenze deve chiaramente indicare la riconducibilità della malattia alla patologia riportata nella documentazione redatta dai competenti organismi sanitari. In tal caso il dipendente ha diritto, sino alla scadenza del comporto, all'intera retribuzione lorda fissa mensile di cui all'art. 44 del ccnl.

4 MALATTIA INSORTA IN PERIODO DI FERIE

La malattia insorta durante le ferie comporta – su richiesta dell'interessato – la sospensione delle stesse per tutta la durata della prognosi risultante dal certificato medico.
Si evidenzia, tuttavia, che l'attuale quadro normativo chiarisce che tale norma trovi applicazione nel solo caso in cui la patologia sia, a seguito di controllo sanitario, considerata tale da pregiudicare la funzione delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.
L'obbligo della tempestività della comunicazione dello stato di malattia e della trasmissione del certificato resta anche nel caso di malattia insorta durante un periodo di ferie.

La presente circolare abroga ogni altra disposizione precedente in materia.

Roma 01.02.2009

F.to
Umberto MUSETTI

RUQ/26141 **05/02/2009**

Circolare sulla disciplina dei permessi retribuiti per donazione sangue ed emoderivati e donazione midollo osseo.

Art. 8 L. 21 ottobre 2005 n.219. "Nuova disciplina delle attività trasfusionali e della produzione nazionale degli emoderivati. Astensione dal lavoro".

L'articolo in oggetto, che ha sostituito l'art.1 L. 13 luglio 1967 n.584, prevede, per i lavoratori dipendenti che siano donatori di sangue e di emocomponenti, il diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui essi effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.

Nei limiti consentiti dalla vigente normativa sulla frequenza annua delle donazioni, la giornata di riposo riconosciuta al donatore, a seguito della donazione, è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

Qualora la donazione sia antecedente alla prestazione (es. donazione alle ore 9.00, inizio della prestazione ore 15.00), le 24 ore verranno computate dal momento della donazione.

A tal fine, il dipendente donatore dovrà, almeno 48 ore prima dell'assenza, salvo casi eccezionali ed urgenti, comunicare al proprio responsabile l'assenza per effettuare la donazione di sangue e consegnare e/o trasmettere, entro il giorno successivo al prelievo, idonea certificazione sanitaria redatta dal medico preposto su modulo intestato al centro dove è avvenuta la donazione, contenente:

- i propri dati anagrafici rilevati da valido documento di riconoscimento, gli estremi del quale devono essere annotati;
- l'avvenuta donazione gratuita di sangue, il quantitativo prelevato, il giorno e l'ora del prelievo;
- gli estremi dell'autorizzazione ministeriale del centro di prelievo.

Qualora il dipendente si sia recato al centro trasfusionale per donare il sangue e/o emoderivati e la donazione, per motivi di ordine sanitario o per qualsiasi altro motivo, non possa essere effettuata o venga effettuata solo parzialmente rispetto ai quantitativi minimi previsti, il dipendente dovrà consegnare idonea certi-

ficazione sanitaria redatta dal medico preposto su modulo intestato al centro dove è avvenuta la mancata o parziale donazione, contenente:

- i propri dati anagrafici rilevati da valido documento di riconoscimento, gli estremi del quale devono essere annotati;
- il giorno e l'ora della mancata o parziale donazione;
- gli estremi dell'autorizzazione ministeriale del centro di prelievo.

In tal caso, al dipendente viene riconosciuto un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario impiegato per gli accertamenti sanitari ed amministrativi nonché, per gli spostamenti da e per il centro trasfusionale.

In caso contrario, il dipendente utilizzerà a giustificazione della residua o totale assenza dalla prestazione lavorativa prevista, l'istituto contrattuale delle ferie.

In entrambi i casi egli dovrà immediatamente avvisare il proprio responsabile.

In occasione dell'assenza per donazione, il dipendente conserva l'intera retribuzione di cui al punto 1 dell'art 44 del CCNL.

* * *

Art. 5 L. 6 marzo 2001, n.52. "Riconoscimento del registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo. Diritti dei donatori".

L'articolo in oggetto prevede per i dipendenti donatori di midollo osseo permessi orari retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione ai sensi dell'art.3 della legge 4 maggio 1990 n.107.

Il donatore ha altresì diritto a permessi giornalieri retribuiti, conservando la normale retribuzione, per le giornate di degenza necessarie al prelievo di midollo osseo e per quelle successive alla donazione, per il

completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall' équipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

Anche in questo caso il dipendente donatore dovrà, almeno 48 ore prima del prelievo o della donazione, salvo casi eccezionali ed urgenti, comunicare al proprio responsabile l'assenza per effettuare gli accertamenti sanitari preliminari alla donazione del midollo o per effettuare la donazione del midollo stesso.

Il dipendente, a seguito degli accertamenti preliminari necessari per la donazione, nonché nel caso di prelievo del midollo osseo, dovrà consegnare e/o trasmettere entro il giorno successivo agli accertamenti e/o al prelievo, idonea certificazione sanitaria rilasciata dalle strutture ospedaliere ovvero dai centri trasfusionali autorizzati, che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti la procedura della donazione, dalla quale dovranno rilevarsi:

- i dati anagrafici del donatore;
- le ore di permesso occorrenti agli accertamenti ed ai prelievi preliminari alla donazione;
- le giornate di degenza occorrenti per il prelievo del midollo osseo;

le giornate di convalescenza successive al prelievo ritenute necessarie dall'équipe medica del centro trasfusionale per il completo ripristino dello stato fisico del donatore ed effettivamente fruite.
In occasione dell'assenza per donazione, il dipendente conserva l'intera retribuzione di cui al punto 1 dell'art 44 del CCNL.

La presente circolare abroga ogni altra disposizione precedente in materia.

Roma 01.02.2009

F.to
Umberto MUSETTI

ASSICURAZIONE RIMBORSO SPESE SANITARIE
Dipendenti
ENAV S.p.A.

Polizza n. 81303579 – Anno 2009

OLIZZA ASSICURAZIONE MALATTIA – Mod. M40/ed. 88/03

OLIZZA N. **81303579** AGENZIA **ROMA** COD. **906/82**

ONTRAENTE: **PREVIGEN ASSISTENZA p/c ENAV S.p.A.**
Via Salaria, 716
00138 Roma

odice Fiscale: **94053730266**

ECORRENZA ore 24 del **31/12/2008** SCADENZA ore 24 del **31/12/2009**
ATEAZIONE **ANNUALE** **Emissione I quietanza : ore 24 del 31/12/2008**

'assicurazione è disciplinata dalle Condizioni Generali che seguono

SOMMARIO

'ONDIZIONI GENERALI DI ASSICURAZIONE

ezione I – Definizioni

ezione II – Assicurati

ezione III – Prestazioni
- Ospedaliere
- Ricovero con intervento chirurgico
- Parto non cesareo ed aborto
- Assistenza Sanitaria Nazionale –Trasformabilità delle prestazioni
- Day Hospital
- Cure di disintossicazione
- Interventi ricostruttivi a seguito di malattia e/o infortunio
- Protesi anatomiche

- Visite Specialistiche analisi ed esami diagnostici
- Cure dentarie
- Acquisto Lenti
- Spese extra Ospedaliere
- Grandi interventi chirurgici
- Convenzionamento
- Anticipo

ezione IV – Delimitazione dell'Assicurazione
- Limiti delle prestazioni
- Termini di aspettativa
- Persone non assicurabili
- Estensione territoriale

ezione V – Adempimenti
- Forma delle comunicazioni

Pagamento del premio
Tutela della privacy

ezione VI – Liquidazione del danno

Criteri di liquidazione
Controversie
Denuncia dell'infortunio o della malattia
Competenza territoriale

ezione VII – Disposizioni varie
Durata del contratto
Imposte

'ONDIZIONI PARTICOLARI DI ASSICURAZIONE

Premio e regolazione

CONDIZIONI GENERALI DI ASSICURAZIONE

EZIONE I – DEFINIZIONI

[el testo delle presenti Condizioni Generali di Assicurazione si definiscono con:

Contraente: la Società e la Cassa di Assistenza con la quale è stipulato il contratto;

Società: Compagnia di Assicurazione;

Assicurato: il soggetto a cui favore è prestata l'assicurazione;

Assicurazione: il contratto di assicurazione;

Polizza: il documento che prova l'assicurazione;

Infortunio: ogni evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produca lesioni corporali obiettivamente constatabili;

Malattia: ogni alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio;

Premio: la somma dovuta dal Contraente alla Società;

Indennizzo: la somma dovuta dalla Società in caso di sinistro;

Istituto di cura: l'ospedale pubblico, la clinica e la casa sia convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale che privati, regolarmente autorizzati al ricovero dei malati, esclusi comunque stabilimenti termali, case di convalescenza e di soggiorno;

Ricovero ospedaliero: degenza in istituto di cura comportante almeno un pernottamento;

Day Hospital: degenza in istituto di cura in esclusivo regime diurno;

Assistenza Infermieristica: l'assistenza infermieristica prestata da personale fornito di specifico diploma;

Convalescenza: il periodo dopo la dimissione dall'istituto di cura che comporti una inabilità temporanea totale;

Intervento chirurgico ambulatoriale: l'intervento di chirurgia, effettuato senza ricovero, anche comportante suture, diatermocoagulazione, crioterapia, biopsia, endoscopia con biopsia;

- **Visita specialistica**: la visita effettuata da medico fornito di specializzazione;

- **Franchigie e scoperti**: l'importo che rimane a carico dell'Assicurato.
  L'applicazione degli scoperti e delle franchigie si intende riferita all'ammontare delle spese effettivamente sostenute dall'Assicurato e indennizzabili a termini di polizza.

SEZIONE II – ASSICURATI

L'assicurazione si intende valida esclusivamente a favore dei dipendenti dell'ENAV S.p.A. e dei suoi familiari coniuge e figli fiscalmente a carico.
Per familiari a carico si intendono quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni di imposta a norma dell'art. 12 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni ed integrazioni.

Su preventiva segnalazione delle generalità degli assicurati e con specifico premio a carico del dipendente per ciascuna persona assicurata, potranno, essere inclusi nella predetta garanzia, il coniuge o, in assenza, l'eventuale convivente, nonché i figli, ove tali soggetti, ancorché non a carico del dipendente, risultino, comunque con lui convivere in base allo stato di famiglia.

Le somme assicurate nella Sezione III, devono intendersi quali disponibilità unica per anno assicurativo e per l'insieme delle persone assicurate che costituiscono un unico nucleo familiare.

SEZIONE III – PRESTAZIONI

Prestazioni Ospedaliere
La Società, in caso di ricovero ospedaliero in istituto di cura (pubblico o privato) rimborsa le spese sostenute per le malattie e gli infortuni verificatisi nell'anno assicurativo e precisamente:

Ricovero con intervento chirurgico
In caso di intervento chirurgico anche ambulatoriale, parto cesareo, aborto terapeutico, aborto spontaneo nonché ingessature (applicazione di mezzo di contenzione, costituito da docce, fasce od altri apparecchi o confezionato con gesso da modellare) asportazione di nei, crioterapia, biopsia, endoscopia con biopsia, suture:

a) onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento per i diritti di sala operatoria ed il materiale di intervento;
b) l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici e rieducativi, l'agopuntura, i medicinali, gli esami post intervento e le protesi anatomiche riguardanti il periodo di ricovero e tutte le spese sanitarie sostenute durante il periodo di degenza;
c) rette di degenza, per le rette di degenza "extra rete" limite giornaliero € 400,00;
d) accertamenti diagnostici, compresi gli onorari medici, effettuati anche al di fuori dall'istituto di cura nei 120 giorni precedenti il ricovero o l'intervento chirurgico;
e) esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi, agopuntura, cure termali (escluse le spese alberghiere) effettuate nei 120 giorni successivi al termine del ricovero o dell'intervento chirurgico ambulatoriale e rese necessarie dall'intervento stesso; i trattamenti fisioterapici sono risarciti nei 90 giorni successivi all'evento, per ogni tipo di frattura, comprese quelle per il cui trattamento non è prevista ingessatura o applicazione di altro mezzo di contenzione;
f) prelievo di organi o parte di essi; ricovero relativo al donatore e gli accertamenti diagnostici, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico di espianto, cure, medicinali e rette di degenza;
g) vitto e pernottamento in istituto di cura, o struttura alberghiera ove non sussista disponibilità ospedaliera, per un accompagnatore dell'Assicurato con il limite giornaliero di € 50,00 e con un massimo di giorni 30;
h) trasporto dell'Assicurato in ambulanza, eliambulanza, jet sanitario o qualsiasi mezzo di locomozione abilitato al trasporto sanitario da e per case di cura o abitazione, con massimo di 2.600,00;
i) trasporto dell'Assicurato e di un eventuale accompagnatore all'estero e ritorno, in treno o in aereo di linea, col massimo di € 2.600,00;
j) per il rientro della salma dall'estero col massimo di € 2.600,00.

icovero che non comporti intervento chirurgico
i intendono operanti le medesime prestazioni previste per il caso "Ricovero con intervento hirurgico" esclusi i punti a) – f) – g).
ette di degenza, per le rette di degenza "extra rete" limite giornaliero € 350,00.

arto non cesareo ed aborto
er il parto non cesareo si intendono operanti le medesime prestazioni previste per il caso di **icovero senza intervento** fino a concorrenza della somma di € 2.600,00 per anno assicurativo e er assicurato.

ssistenza Sanitaria Nazionale – Trasformabilità delle prestazioni
e tutte le spese, esclusi eventuali "tickets", sono a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale, la ocietà corrisponderà un'indennità di € 150,00 per ogni giorno di ricovero per una durata massima i 90 giorni per ciascun anno assicurativo e per assicurato.
ale indennità verrà corrisposta anche in caso di ricovero che non comporti intervento chirurgico, a artire però dal sesto giorno successivo a quello del ricovero e per una durata massima di 90 giorni.
ı caso di ricovero senza intervento a seguito di infarto del miocardio e ictus cerebrale detta ıdennità viene corrisposta a partire dal primo giorno successivo a quello del ricovero e per una urata massima di 90 giorni.

ay Hospital
ı caso di degenza in istituto di cura in regime di "day hospital" la società:
- assicura il rimborso delle spese come previsto nei punti "Ricovero con intervento chirurgico", "Ricovero che non comporti intervento chirurgico";
- corrisponde il 50% dell'indennità prevista al precedente punto "Assistenza Sanitaria Nazionale – Trasformabilità delle prestazioni" nel caso in cui tutte le spese siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale.

ure di disintossicazione
i intendono operanti le medesime prestazioni previste per il caso di ricovero in istituto di cura che on comporti intervento chirurgico.

nterventi ricostruttivi a seguito di malattia e/o infortunio
i intendono operanti le medesime garanzie previste per il ricovero con intervento chirurgico.

rotesi anatomiche
er protesi anatomiche, totali o parziali, applicate o sostituite al di fuori dell'intervento chirurgico o el ricovero, fino ad un massimo di 4.000,00 per anno assicurativo.

omma assicurata
a garanzia "**Prestazioni ospedaliere**" è prevista fino a concorrenza della somma di € 200.000,00 a intendersi come disponibilità unica per persona, per nucleo familiare e per ciascun anno ssicurativo.
suddetto massimale si intende elevato a € 400.000,00 in caso di grandi interventi chirurgici quali sultanti dal successivo articolo "Grandi interventi chirurgici" e malattia oncologica.

ranchigie e scoperti relative a prestazioni ospedaliere
rimborso delle spese sanitarie sostenute e rimborsabili a termini di polizza verrà effettuato con no scoperto a carico dell'assicurato del 15% con il minimo di € 500,00 per ogni malattia e/o ıfortunio se il ricovero avviene in struttura non convenzionata.
er interventi ambulatoriali viene applicata una franchigia di € 150,00.
e il ricovero avviene in **struttura convenzionata** non verrà applicata alcuna franchigia.
e il ricovero avviene in **struttura pubblica** che comporti a carico dell'assicurato il sostenimento ei soli costi per la degenza di classe (retta di degenza) il rimborso avverrà **senza deduzioni di lcuna franchigia.**

' prevista una franchigia € 250,00 per ogni malattia e/o infortunio in caso di ricovero in struttura ubblica nei reparti intramoenia il cui costo sia totalmente a carico dell'assicurato.

'isite Specialistiche – Analisi ed esami diagnostici ambulatoriali
a Società rimborsa le spese, semprechè pertinenti alla malattia e/o infortunio denunciati ed ıdennizzabili a termini di polizza per:
- onorari medici per visite specialistiche (escluse comunque le odontoiatriche, ortodontiche, e pediatriche;
- analisi ed esami diagnostici e di laboratorio ambulatoriali e domiciliari;
- dialisi;
- terapie, incluse terapie di psicoterapia e psicoanalisi purchè prescritte da specialista ed effettuate in centri specializzati;
- le prestazioni di psicoterapia e psicoanalisi vengono rimborsate solo se effettuate da medico psichiatra o da neurologo;
- protesi ortopediche apparecchi protesici e sanitari, tutori immobilizzanti e/o equivalenti.

omma assicurata – scoperti e franchigie
a garanzia "**visite specialistiche – analisi ed esami diagnostici**" viene accordata fino a concorrenza della somma di € 4.500,00 per persona, per anno assicurativo e per nucleo familiare; on l'applicazione di uno scoperto per ogni malattia e/o infortunio a carico dell'Assicurato nella ıisura del 10% con il minimo di € 40,00 per ogni infortunio o, in caso di malattia, per ciclo di cura richiesta di rimborso.

e prestazioni di cui al presente punto possono essere prescritte anche dal medico generico il cui norario non sarà rimborsato.

a società rimborsa le spese sostenute per i ticket relativi alle prestazioni previste nella presente olizza senza applicazione di alcuna franchigia.

ure dentarie – <u>Somma assicurata</u>

a Società rimborsa le spese per cure, estrazioni, protesi dentarie ed interventi chirurgici dontoiatrici fino a concorrenza della somma di € 1.300,00 intendendosi tale importo quale isponibilità unica per ciascun anno assicurativo, per ogni assicurato e per nucleo familiare.
ı detto limite di € 1.300,00 sono comprese anche le spese per cure ortodontiche e relativi pparecchi.

ranchigia e scoperto

'assicurazione "cure dentarie" viene accordata con uno scoperto a carico dell'assicurato del 15% elle spese effettivamente sostenute e documentate con un minimo di € 150,00 per ogni danno.
a documentazione per le spese di protesi dentarie potrà essere rilasciata da laboratori odontotecnici urchè dette spese siano sostenute su prescrizione medica.

cquisto di lenti – <u>Somma assicurata – Franchigia</u>

ono rimborsate le spese sostenute per l'acquisto di lenti per occhiali o a contatto correttive (non sa e getta) sino alla concorrenza di € 180,00 indentendosi tale somma quale disponibilità unica per nno assicurativo, per ogni assicurato e per nucleo familiare; con l'applicazione di una franchigia ontale di € 51,00 per sinistro; la garanzia è operante esclusivamente in presenza di modifica del isus attestato da certificazione del medico curante specialista.

pese extra Ospedaliere

- AMNIOCENTESI
- ARTOGRAFIA ed ANGIOGRAFIA DIGITALE
- BRONCOSCOPIA
- BRONCOGRAFIA
- CHEMIOTERAPIA
- CISTERNOGRAFIA
- CISTOGRAFIA
- CLISMA OPACO
- COLANGIOGRAFIA
- COLANGIOGRAFIA PERCUTANEA
- COLECISTOGRAFIA
- CORONOGRAFIA
- DACRIOCISTOGRAFIA
- DEFECOGRAFIA

- DENSIOMETRIA OSSEA
- DIAGNOSTICA ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE ED UROLOGICO

- DIALISI
- DISCOGRAFIA
- DOPPLER ED ECODOPPLER
- E.C.G. ANCHE SECONDO HOLTER

- ECOCONTRASTOGRAFIA
- ECOGRAFIA
- ECOTOMOGRAFIA
- ELETTROCARDIOGRAFIA
- ELETTROENCEFALOGRAFIA
- ENDOSCOPIA
- ESAMI ISTOPATOLOGICI
- FISTOLOGRAFIA
- FLEBOGRAFIA
- FLUORANGIOGRAFIA
- GALATTOGRAFIA
- ISTEROSALPINGOGRAFIA
- LASERTERAPIA
- LINFOGRAFIA
- MAMMOGRAFIA
- MIELOGRAFIA
- PET CEREBRALE
- PNEUMOENCEFALOGRAFIA
- RADIONEFROGRAMMA
- RADIOTERAPIA
- RETINOGRAFIA
- RISONANZA MAGNETICA NUCLEARE
- SCIALOGRAFIA
- SCINTIGRAFIA
- SPLENOPORTOGRAFIA
- T.A.C.
- TELECUORE
- TOMOGRAFIA TORACE, IN GENERE LOGGE RENALI
- TOMOXEROGRAFIA
- UROGRAFIA
- VILLOCENTESI
- VESCICULODEFERENTOGRAFIA

omma assicurata – <u>Scoperto</u>
a garanzia "**Spese extraospedaliere**" viene accordata fino a concorrenza della somma di € .500,00 per persona, per anno assicurativo e per nucleo familiare con l'applicazione di uno coperto per ogni malattia e/o infortunio a carico dell'Assicurato nella misura del 10% con il inimo di € 40,00 per ogni infortunio o, in caso di malattia, per ciclo di cura o richiesta di mborso.
e prestazioni di cui al presente punto possono essere prescritte anche dal medico generico il cui norario non sarà rimborsato.

Grandi Interventi Chirurgici
iferimento Tabella a) del D.P.R. 17/02/1992 per onorari pari o superiori a € 1.033,00

COLLO
- Gozzo retrosternale con mediastinotomia
- Resezione dell'esofago cervicale
- Tiroidectomia allargata per neoplasia maligna
- Faringo-laringo-esofagectomia totale con farinoplastica per carcinoma dell'ipofaringe e dell'esofago cervicale

PERITONEO
- Exeresi di tumori dello spazio retroperitoneale

ESOFAGO
- Interventi per patologia maligna dell'esofago toracico
- Interventi con esofagoplastica

STOMACO – DUODENO
- Resezione gastrica
- Gastrectomia totale
- Gastectomia se allargata
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post-operatoria
- Intervento per fistola gastro-digiunocolica
- Sutura di perforazioni gastriche ed intestinali non traumatiche
- Mega-esofago ed esofagite da reflusso
- Cardioplastica
- Intervento di plastica antireflusso per ernia iatale per via laparoscopica

INTESTINO
- Colectomie parziali
- Colectomia totale

- Resezione intestinale per via laparoscopica

ETTO E ANO
- Interventi per neoplasie del retto-ano
- Se per via addominoperineale
- Operazione per megacolon
- Proctocolectomia totale
- Microchirurgia endoscopica transanale
- Ricostruzione sfinteriale con gracileplastica

EGATO E VIE BILIARI
- Drenaggio di ascesso epatico
- Interventi per echinococcosi
- Resezioni epatiche
- Derivazioni biliodigestive
- Interventi sulla papilla di Water
- Reinterventi sulle vie biliari
- Interventi chirurgici per ipertensione portale

ANCREAS
- Interventi per pancreatite acuta
- Interventi per cisti, pseudocisti e fistole pancreatiche
- Interventi per pancreatine cronica
- Interventi per neoplasie pancreatiche

HIRURGIA MAXILLO-FACCIALE
- Condilectomia monolaterale e bilaterale con condiloplastica per anchilosi dell'articolazione temporo-mandibiliare
- Terapia chirurgica delle fratture del mascellare superiore (orbito-sigomatiche comprese)
- Terapia chirurgica dei fracassi dello scheletro facciale
- Trattamento chirurgico semplice o combinato delle anomalie della mandibola e del mascellare superiore anche per neoplasie
- Ricostruzione della mandibola

NTERVENTI SUL MEDIASTINO
- Interventi per tumori

NTERVENTI SUL POLMONE
- Interventi per fistole bronchiali
- Interventi per echinococco
- Resezioni segm. E lobectomia
- Pneumectomia

- Tumori della trachea
- Exeresi per tumori delle coste o dello sterno

CARDIOCHIRURGIA

- Correzione difetto del setto interatriale
- Correzione difetto del setto interventricolare senza ipertensione polmonare
- Valvulotomia singola o multipla per stenosi polmonare
- Mitralica
- Valvolare aortica
- Correzione di stenosi aortica sottovalvolare a diaframma
- Sostituzione valvola singola: aorta-mitralica-tricuspidale
- Anuloplastica a valvola singola
- By-pass aorto-coronarico singolo
- Embolectomia della polmonare
- Correzione radicale di trasposizione dei grandi vasi
- Correzione radicale del ritorno venoso polmonare anomalo totale
- Correzione impianto anomalo coronarie
- Correzione “ostium primum” con insufficienza mitralica
- Correzione canale atrioventricolare completo
- Finestra aorto-polmonare
- Correzione di ventricolo unico
- Correzione di ventricolo destro a doppia uscita
- Correzione di “truncus arteriosus”
- Correzione di coartazioni aortiche di tipo fetale
- Correzione di coartazioni aortiche multiple o molto estese
- Correzione di stenosi aortiche infundibulari
- Correzione di stenosi aortiche sopravalvolari
- Correzione di trilogia di Fallot
- Correzione di tetralogia di Fallot
- Correzione di atresia della tricuspide
- Correzione di pervietà interventricolare ipertesa
- Correzione di pervietà interventricolare con “debanding”
- Correzione di pervietà interventricolare con insufficienza aortica
- Sostituzioni valvolari multiple
- By-pass aortocoronarici multipli
- Sostituzioni valvolari con by-pass aorto-coronarico
- Aneurismi aorta toracica
- Aneurismi aorta addominale con obbligo di by-pass circolatorio
- Resezione o plicatura del ventricolo sinistro per infarto
- Riparazioni o sostituzioni settali o valvolari per traumi del cuore o gravi infarti
- Reinterventi in CEC per protesi valvolari, by-pass aorto-coronarici
- Asportazione di tumori intercardiaci
- Contropulsazione per infarto acuto mediante incannulamento arterioso

- Intervento in ipotermia per coartazione aortica senza circolo collaterale

EUROCHIRURGIA

- Derivazioni liquorali intracraniche o extracraniche
- Intervento per encefalomeningocele
- Intervento per craniostenosi
- Interventi per traumi cranio cerebrali
- Plastiche craniche per tessuti extra-cerebrali (cute, osso, dura madre)
- Craniotomia per evacuazione di ematoma intracerebrale e subdurale
- Craniotomia per evacuazione di ematoma epidurale
- Rizotomia chirurgica e microdecompressione endocranica dei nervi cranici
- Anastomosi endocranica dei nervi cranici
- Intervento sulla ipofisi per via transfenoidale
- Asportazione tumori dell'orbita
- Asportazione di processi espansivi endocranici (tumori, ascessi, cisti parassitarie, ecc.)
- Trattamento chirurgico diretto di malformazioni vascolari intracraniche (aneurismi sacculari, aneurismi artero-nenosi, fistole artero-venosi)
- Trattamento chirurgico indiretto extracranico di malformazioni vascolari intracraniche
- Psicochirurgia
- Chirurgia stereotassica diagnostica e terapeutica
- Intervento per epilessia focale e callosotomia
- Emisferectomia
- Interventi chirurgici sulla cerniera atlanto-occipitale e sul clivus per via anteriore
- Interventi chirurgici sulla cerniera atlanto-occipitale per via posterioreanastomosi dei vasi extra-intracranici con interposizione di innesto
- Anastomosi dei vasi extra-intracranici
- Correzione e/o sostituzione delle malformazioni dei vasi del collo
- Endarterectomia della a. carotide e della a. vertebrale e decompressione della vertebrale nel forame trasversario
- Asportazione di processi espansivi del rachide extra-intradurali extramidollari
- Trattamento di lesioni intramidollari (tumori, siringomielia, ascessi, ecc.)
- Interventi per traumi vertebro-midollari
- Interventi per traumi vertebro-midollari con stabilizzazione chirurgica
- Interventi per mielopatia cervicale o ernia del disco per via anteriore o posteriore
- Somatotomia vertebrale
- Interventi per ernia del disco dorsale per via posteriore
- Interventi per ernia del disco dorsale per via laterale o transtoracica
- Asportazione di ernia del disco lombare
- Spondilolistesi
- Interventi endorachidei per terapia del dolore o spasticità o per altre affezioni meningo-midollari (mielocele, mielomeningocele, ecc.)
- Cordotomia e mieolotomia percutanea

- Cordotomia e mielotomia percutanea

ERVI PERIFERICI
- Interventi su plesso brachiale

HIRURGIA VASCOLARE
- Operazioni sulla aorta toracica e sulla aorta addominale
- Interventi sulle arterie
- Interventi di rivascolarizzazione extra-anatomici
- Reinterventi per ostruzione di TEA o by-pass
- Interventi sulla vena cava superiore o inferiore
- Trombectomia venosa iliaco-femorale
- Trattamento dell'elefantiasi degli arti

HIRURGIA PEDIATRICA
- Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumonectomia)
- Atresia congenita dell'esofago
- Fistola congenita dell'esofago
- Trattamento chirurgico per ipertensione portale nel bambino
- Occlusione intestinale del neonato: artesie con necessità di anastomosi
- Ileo meconiale: resezione secondo Mickulicz
- Ileo meconiale: resezione con anastomosi primitiva
- Atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino perineale
- Atresia dell'ano con fistola netto-uretrale o retto-vulvare: abbassamento addomino perineale
- Mega uretere: resezione con reimpianto
- Mega uretere: resezione con sostituzione di ansa intestinale
- Mega colon: resezione anteriore
- Mega colon: operazione addomino perineale di Buhamel o Swenson

RTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA
- Osteosintesi dialisi femorale ed epifisi dorsale
- Osteosintesi di omero
- Interventi per costola cervicale
- Scapulopessi
- Trapianti ossei o protesi diafisarie
- Trattamento delle dismetrie e delle deviazioni degli arti con impianti esterni
- Biopsia trans-peduncolare dei somi vertebrali
- Resezione di corpi vertebrali (somatectomia) e sostituzione con cemento o trapianti
- Resezioni del sacro
- Osteosintesi rachidee con placche e viti trans-peduncolari
- Laminectomia decompressiva per neoplasie (senza sintesi)

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Resezioni complete di spalla (omero – scapolo – claveari) sec. Tikhor-Limberg con salvataggio dell'arto
- Resezioni artodiafisarie dell'omero prossimale e sostituzione con protesi modulari "custom-made"
- Resezioni del radio distale con trapianto articolare perone-proradio
- Emipelvectomia
- Emipelvectomie "interne" sec. Enneking con salvataggio dell'arto
- Resezioni del femore prossimale artrodiafisaria e sostituzione con protesi speciali (cementate o no, modulari o no)
- Resezioni artrodiafisarie del ginocchio artrodesizzanti (trapianto o cemento più infibulo femore-tibiale)
- Resezioni artrodiafisarie del ginocchio: sostituzioni con protesi modulari o "custom-made"
- Ricostruzione dei legamenti articolati
- Artroprotesi di anca
- Protesi totale di displasia di anca
- Intervento di rimozione di protesi di anca
- Intervento di rimozione e reimpianto di anca
- Artroprotesi di ginocchio
- Protesi cefalica di spalla
- Vertebrotomia
- Discectomia per via anteriore per ernia cervicale
- Discectomia per via anteriore per ernia dura o molle con artrodesi
- Uncoforaminotomia
- Corporectomia per via anteriore con trapianto autoplastico a ponte nella mielopatia cervicale
- Osteosintesi vertebrale
- Pulizia focolai osteici
- Artrodesi per via anteriore
- Interventi per via posteriore: senza impianti
- Interventi per via posteriore:con impianti
- Interventi per via anteriore: senza impianti
- Interventi per via anteriore : con impianti

ROLOGIA

- ESWL (litotrissia extracorporea con onde d'urto)
- Nefrectomia allargata per tumore
- Nefrectomia allargata per tumore con embolectomia
- Resezione renale con clampaggio vascolare
- Nefroureterectomia totale
- Surrenalectomia

- Ileo bladder
- Cistoprostatovescicolectomia con ureterosigmoidostomia
- Cistoprostatovescicolectomia con neovescica rettale
- Cistoprostatovescicolectomia con ileo bladder
- Plastiche di ampliamento vescicole con anse intestinali
- Cistoprostatovescicolectomia con ureteroileouretroanastomosi
- Riparazione vescica estrofica con neovescica rettale
- Prostatectomia radicale extraponEurotica nerve sparring
- Linfoadenectomia retroperitoneale bilaterale per neoplasia testicolare
- Orchiectomia semplice con protesi o con linfoadenectomia pelvica e/o lombo aortica
- Amputazione totale del pene ed adenolinfectomia emasculatio totale

GINECOLOGIA

- Isterectomia radicale con linfoadenectomia per tumori maligni per via addominale
- Isterectomia radicale per tumori maligni per via vaginale
- Vulvectomia allargata con linfoadenectomia
- Intervento radicale per carcinoma ovario
- Creazione di vagina artificiale
- Exenteratio pelvica

OCULISTICA

- Odontocheratoprotesi
- Trapianto corneale a tutto spessore
- Iridocicloretrazione
- Trabeculectomia
- Cerchiaggio per distacco di retina

OTORINOLARINGOIATRIA

- Asportazione di tumori gnomici timpano-giugulari-parotide e parafaringei
- Interventi per neoplasie maligne lingua – pavimento orale – tonsille
- Svuotamento funzionale o demolitivi del collo
- Chirurgia dell'otite
- Neurectomia vestibolare
- Interventi per recupero funzionale del VII nervo cranico
- Exeresi di neurinoma del VIII nervo cranico
- Petrosectomia
- Laringectomia parziali verticali
- Laringectomia sopraglottica o subtotale
- Laringectomia e faringolaringectomia totale
- Exeresi fibrangioma rinofaringeo

- Resezioni del massiccio facciale per neoformazioni maligne

i considerano "Grandi Interventi Chirurgici" anche:

- Il trapianto e l'espianto di organi
- Ricovero in reparto di terapia intensiva (cosiddetta rianimazione)

'onvenzionamento

i conviene tra le parti che viene introdotta l'assistenza diretta con le Strutture Sanitare ed i medici onvenzionati con la Società. Pertanto le spese relative alle prestazioni di ricovero previste al punto Prestazioni Ospedaliere" sono garantite anche nella forma dell'assistenza diretta, nei casi previsti alle convenzioni con le case di cura e con i medici, secondo le modalità declinate nella guida perativa.
'Assicurato, in caso di ricovero, dovrà rivolgersi alla Centrale Operativa indicata nella guida essa, per avere la preventiva autorizzazione al ricovero in assistenza diretta.

nticipo / Indennizzi

caso di ricovero per il quale l'Istituto di Cura richieda il pagamento anticipato di una somma con n deposito, è facoltà dell'assicurato domandare anticipatamente – entro il limite della somma ssicurata – il rimborso dell'importo effettivamente versato a tale titolo, salvo conguaglio a cura ltimata.

EZIONE IV – DELIMITAZIONE DELL'ASSICURAZIONE

imiti delle prestazioni:
ono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti;
- chirurgia plastica a scopo estetico;
- infortuni sofferti in conseguenza di stato di ubriachezza, sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili (non assunte a scopo terapeutico);
- infortuni sofferti in conseguenza di proprie azioni delittuose;
- conseguenze dirette od indirette di trasmutazioni del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- correzione e/o eliminazione difetti fisici preesistenti all'assicurazione della polizza.

ermini di aspettativa
'assicurazione ha effetto dalle ore ventiquattro del giorno di decorrenza della garanzia.

ersone non assicurabili
'assicurazione vale per le persone di età non superiore a 80 anni. Per quelle che raggiungono tale mite di età l'assicurazione cessa alla prima scadenza annuale del premio salvo che non sia attanto intervenuto patto speciale.
e persone affette da infermità mentali, tossicodipendenza, A.I.D.S., alcoolismo non sono ssicurabili e l'assicurazione cessa con il loro manifestarsi nei modi e nei termini previsti all'articolo 1898 del Codice Civile.

stensione territoriale
'assicurazione vale per il **MONDO INTERO**.

EZIONE V – ADEMPIMENTI

orma delle comunicazioni della Contraente e dell'Assicurato alla Società
utte le comunicazioni alle quali la Contraente e l'Assicurato sono tenuti devono essere fatte con ttera raccomandata.

agamento del premio – Decorrenza dell'assicurazione
'assicurazione ha effetto dalle ore e dal giorno indicati in polizza se il premio o la prima rata di remio sono stati pagati; altrimenti ha effetto dalle ore 24 del giorno del pagamento. Se non engono pagati i premi o le rate di premio successive, l'assicurazione resta sospesa dalle ore 24 del 0 giorno dopo quello della scadenza e riprende vigore dalle ore 24 del giorno del pagamento, rme le successive scadenze, ai sensi dell'articolo 1901 C.C.

utela della Privacy
a Compagnia si impegna,in qualsiasi circostanza, all'osservanza ed al rispetto di quanto previsto alla Legge n. 675/96, dalle successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'autorizzazione el garante n. 5/97 in merito al trattamento dei dati e delle informazioni sensibili relativi agli ssicurati.
. tal fine dichiara di assumere la piena e completa responsabilità con ciò esonerando l'E.N.A.V. .p.A. a tutti gli effetti.

EZIONE VI – LIQUIDAZIONE DEL DANNO

riteri di liquidazione

a Società effettua il rimborso direttamente all'Assicurato entro 30 giorni dalla presentazione della ecessaria documentazione medica ed, in originale, delle relative notule e fatture debitamente uietanzate.

ualora l'Assicurato debba presentare l'originale delle notule e parcelle ad un Ente assistenziale per ttenere dallo stesso un rimborso, la Società effettua il rimborso dietro presentazione di copia delle otule e parcelle delle spese sostenute dall'Assicurato e del documento comprovante il rimborso ffettuato dall'Ente assistenziale.

er le spese sostenute all'estero i rimborsi verranno eseguiti in Italia, in EURO, al cambio medio ella settimana, in cui la spesa è stata sostenuta dall'Assicurato, ricavato dalle quotazioni ell'Ufficio Italiano dei Cambi.

ontroversie

n caso di controversie di natura medica, sulla indennizzabilità della malattia o dell'infortunio onché sulla misura dei rimborsi o sulla liquidabilità delle indennità, le parti si obbligano a onferire, con scrittura privata, mandato di decidere se ed in quale misura siano dovuti i rimborsi o indennità a norma e nei limiti delle condizioni di polizza, ad un collegio di tre medici, nominati no per parte ed il terzo dalle parti di comune accordo o, in caso contrario, dal Consiglio ell'Ordine dei Medici avente giurisdizione nel luogo dove deve riunirsi il collegio medico. Il ollegio medico risiede nel Comune, sede di Istituto di Medicina Legale, più vicino al luogo di esidenza dell'Assicurato.

iascuna delle parti sostiene le proprie spese e remunera il medico da essa designato, contribuendo er la metà delle spese e competenze del terzo medico.

e decisioni del collegio medico sono prese a maggioranza di voti, con dispensa da ogni formalità i legge, e sono obbligatorie per le parti anche se uno dei medici si rifiuti di firmare il relativo erbale.

enuncia dell'infortunio o della malattia

'Assicurato deve presentare denuncia alla Società al momento che ne abbia avuto la possibilità.

a denuncia deve essere corredata della necessaria documentazione medica.

'Assicurato deve consentire alla visita di medici della Società ed a qualsiasi indagine od ccertamento che questa ritenga necessari, a tal fine sciogliendo dal segreto professionale i medici he hanno visitato e curato l'Assicurato stesso.

e procedure di denuncia e di presentazione della documentazione possono costituire oggetto di pposito regolamento a parte.

ompetenza territoriale

er ogni controversia diversa da quella prevista dal precedente articolo è competente sclusivamente, a scelta della parte attrice, il luogo di residenza o sede del convenuto ovvero quella el luogo ove ha sede l'Agenzia cui è assegnata la polizza.

EZIONE VII – DISPOSIZIONE VARIE

urata contrattuale
2 mesi senza tacito rinnovo dal 31 dicembre 2008.

mposte
e imposte e gli altri oneri stabiliti per legge, presenti e futuri, relativi al premio, agli accessori, alla olizza ed agli atti da essa dipendenti, sono a carico della Contraente o dell'Assicurato per le parti i rispettiva competenza.
gli effetti dell'articolo 1341 II comma C.C. la sottoscritta dichiara di approvare espressamente le isposizioni contenute negli articoli:

- il deferimento di controversie ad un collegio medico;
- la deroga alla competenza per territorio dell'Autorità Giudiziaria.

ssociazione Temporanea di Impresa
'assicurazione è prestata in Associazione Temporanea di Impresa ai sensi del D.l.g.s. n. 158/1995 a le seguenti Compagnie:

1) Assicurazioni Generali S.p.A. – Agenzia Generale di Roma – Capogruppo – quota di sottoscrizione 60% (sessanta procento);
2) Unipol Assicurazioni S.p.A. – Agenzia di Roma – mandante – quota di sottoscrizione 40% (quaranta procento)

ome da atto stipulato e depositato presso lo Studio Notarile Associato Tuccari di Roma.

a Società ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A. – in base al sopraccitato atto è autorizzata a:

- stipulare con ogni più ampio potere e con premessa di rato valido, tutti gli atti contrattuali consequenziali e necessari per l'esecuzione e la gestione della copertura assicurativa;
- Rappresentare esclusivamente, ed anche processualmente, le ditte mandanti nei confronti di ENAV S.p.A. per tutte le operazioni e gli atti di qualsiasi natura dipendenti dalla garanzia assicurativa, fino all'estinzione del contratto;
- Compiere in generale, nei confronti di ENAV S.p.A. tutti gli atti e le operazioni di qualsiasi natura, anche se non specificati, comunque necessari ed opportuni per la copertura assicurativa comunque da essi dipendenti.

e imprese sopraccitate conservano la propria autonomia ai fini degli adempimenti fiscali e degli neri fiscali.

'ONDIZIONI PARTICOLARI DI ASSICURAZIONE

a società è tenuta a fornire le stesse prestazioni ai familiari non a carico così come descritti alla ezione II, in base ad esplicita richiesta dei singoli dipendenti assicurati, con il pagamento di un remio aggiuntivo per ciascun familiare a totale carico del dipendente.
i fa esplicito riferimento alla SEZIONE II – ASSICURATI.

remio e regolazione
premio annuo, comprensivo di imposta, dovrà essere determinato in Euro.

a) € 936,21 per ogni dipendente;
b) € 200,00 per nucleo familiare fiscalmente a carico;
c) € 400,00 per ogni familiare fiscalmente non a carico.

a Contraente si impegna a pagare in via provvisoria, all'inizio di ogni annualità assicurativa, il remio relativo al dipendente e al nucleo fiscalmente a carico, restando convenuto che alla scadenza ell'annualità stessa verrà effettuata la regolazione del premio in base al numero dei dipendenti ssicurati, restando inteso che:

- se l'inclusione avviene nel primo semestre dell'anno la stessa comporta la corresponsione dell'intero premio annuo;
- se l'inclusione avviene nel secondo semestre dell'anno verrà corrisposto il 70% del premio annuo.

'adesione dei familiari fiscalmente non a carico dovrà pervenire inderogabilmente entro quattro ıesi dall'entrata in vigore della polizza.
premio relativo ai familiari fiscalmente non a carico verrà corrisposto ad adesioni concluse e, recisamente, dopo quattro mesi sulla base dell'effettivo numero degli assicurati.
a Contraente si obbliga ad esibire, alle persone incaricate dalla Società di effettuare accertamenti e ontrolli, i registri necessari.
a differenza di premio risultante dalla regolazione dovrà essere versata entro 30 giorni dalla data ella comunicazione della Società.
premio anticipato per l'annualità 31 dicembre 2008 – 31 dicembre 2009 viene calcolato sulla base ello stato di rischio al 31.12.2007 come risulta dall'appendice n. 10 alla presente polizza.

L **CONTRAENTE** **ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.**
Agenzia Generale di Roma

tisorse Umane e Qualità
lssicurazioni

ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO ON LINE RIMBORSO SPESE MEDICHE

bbiamo il piacere di informarvi che a partire dal 15 febbraio 2009 sara' attivata la possibilita' di gestire **via ıternet** le pratiche di rimborso delle spese mediche.

nuovo sistema consentira' di:

- Preparare le richieste di rimborso on-line, con compilazione guidata
- Seguire l'avanzamento delle pratiche di rimborso
- Aggiornare i principali dati anagrafici
- Accelerare i tempi di rimborso

'accesso on-line e' messo a disposizione dalla Cassa di Assistenza PREVIGEN attraverso il nostro broker lARSH.

er accedere al sito, occorrera' collegarsi al seguente indirizzo attraverso una password strettamente personale: ww.marshaffinity.it

ntro la metà di febbraio ciascun partecipante riceverà le istruzioni per il primo accesso. Una volta ricevuto il codice la password, sara' necessario verificare immediatamente tutti i dati anagrafici, propri e del nucleo familiare, indirizzo del domicilio privato presso il quale si desiderano ricevere tutte le comunicazioni della Cassa ed il conto orrente bancario per gli accrediti.

na volta effettuata la verifica dei dati anagrafici, le successive richieste di rimborso potranno essere preparate di-ttamente on-line, con spedizione della parte cartacea (documenti di spesa, cartelle cliniche, etc.) secondo le indica-oni presenti nel sito e inviando il tutto al seguente indirizzo (si suggerisce invio per raccomandata):

Marsh – Servizio Liquidazione RSM
Viale Bodio, 33
20158 Milano

uesto indirizzo dovrà essere utilizzato per tutte le richieste di rimborso relative a patologie e fatture da Gennaio)09 in poi.

' stato inoltre attivato il servizio di **Customer Service** per assistervi nella gestione delle pratiche e per chiarimenti ılle coperture previste dal piano medico. Il Customer Service rispondera' al seguente numero:

02 485 38 982
orario: 9.00 - 12.30 e 13.30 – 17.00 dal lunedi' al giovedi'
venerdi': 9:00 – 12:30

hi avesse in sospeso ancora fatture o certificazioni relative al 2008 dovrà ancora utilizzare la GGL-CLIM OMA (la vecchia gestione)

er attivare il Convenzionamento in Forma Diretta e dall'Estero il Numero telefonico rimane invariato

02 40959635

'ogliamo l'occasione per ricordare che la Cassa di Assistenza PREVIGEN dovra' ricevere i documenti i spesa (fatture, ricevute dei tickets, etc.) tassativamente in originale, mentre sara' sufficiente la foto- opia delle cartelle cliniche, referti medici, etc.
accomandiamo quindi di trattenere copia dei documenti di spesa inviati in originale, poiche' la Cassa REVIGEN non potra' renderli e provvedera' a conservarli per il periodo previsto dalla legislazione scale al fine di renderli a Voi disponibili in caso di accertamenti fiscali.
'na volta ricevuta la comunicazione di rimborso da parte della Cassa, questa sara' sufficiente, unita- ente alle copie dei documenti di spesa, per ottenere la detrazione fiscale nella Vostra dichiarazione fi- cale dei redditi della quota di spese mediche non rimborsate dalla Cassa e rimaste a Vostro carico.

n questa fase di cambio gestione dei sinistri, la Funzione Assicurazione sarà a disposizione dei dipen- enti per risolvere eventuali inconvenienti che dovessero verificarsi in questa fase e per ogni chiari- ento relativo alle coperture assicurative.

Ennio Nardi

allegato n°9/a

SUPERMINIMO PROFESSIONALE
personale con regime orario H35 (LO)

Qualifica Professionale		*Abilitazione e Specializzazione di abilitazione*	*Old Abilitazione*	*Importo in vigore dal 01.07.2008*	*SAAV*
Controllore Traffico Aereo	Quadro A	**AREA:** ACS-RAD ACS-RAD-TCL	AWY/R	**2.791,10**	
	Quadro B			**2.748,10**	
	Controllore del Traffico Aereo				
	Quadro A	**AREA:** ACP ACS-RAD	AWY	**2.579,78**	
	Quadro B			**2.536,78**	
	Controllore del Traffico Aereo			**2.158,78**	
	Quadro A	**AVVICINAMENTO:** APS-RAD	APP/R	**2.280,65**	**2.340,65**
	Quadro B			**2.237,65**	**2.297,65**
	Controllore del Traffico Aereo			**1.752,65**	**1.812,65**
	Quadro A	**AVVICINAMENTO:** APP	APP	**2.141,63**	**2.340,65**
	Quadro B			**2.098,63**	**2.297,65**
	Controllore del Traffico Aereo			**1.587,63**	**1.812,65**
	Quadro A	**AERODROMO:** ADI-TWR-RAD ADI-AIR-RAD	TWR/R	**2.219,55**	**2.340,65**
	Quadro B			**2.176,55**	**2.297,65**
	Controllore del Traffico Aereo			**1.691,55**	**1.812,65**
	Quadro A	**AERODROMO:** ADV ADI-GMC ADI-GMC-GMS ADI-TWR ADI-AIR-TWR	TWR	**2.141,63**	**2.340,65**
	Quadro B			**2.098,63**	**2.297,65**
	Controllore del Traffico Aereo			**1.587,63**	**1.812,65**
Esperto Assistenza al Volo	Quadro A Esperto Assistenza al Volo			**2.068,42**	
	Quadro B Esperto Assistenza al Volo			**2.025,42**	
	Esperto Assistenza al Volo			**818,28**	
Meteorologi	Quadro A			**1.678,65**	
	Quadro B			**1.635,65**	
	Meteorologo			**884,65**	
Naviganti	Quadro Pilota			**1.727,53**	
	Quadro Tecnico di Volo			**1.327,36**	
	Pilota			**1.097,53**	
	Tecnico di Volo S			**737,36**	
	Tecnico di Volo			**737,36**	
Tecnici	Quadro A			**1.411,72**	
	Quadro B			**1.368,72**	
	Collaboratore Tecnico Supervisore			**696,72**	
	Collaboratore Tecnico			**536,60**	
	Operatore Tecnico			**414,40**	
Informatici	Quadro A			**1.470,71**	
	Quadro B			**1.427,71**	
	Analista Supervisore			**755,71**	
	Analista Coordinatore			**636,67**	
	Analista Programmatore			**519,74**	

allegato n°9/b
SUPERMINIMO PROFESSIONALE
personale con regime orario H36 (ST)
(*) personale che non svolge la propria attività lavorativa
funzionalmente connessa con l'esercizio operativo

Qualifica Professionale		*Abilitazione e Specializzazione di abilitazione*	*Old Abilitazione/ Anzianità*	*Importo in vigore dal 01.07.2008*	*SAAV*
Controllore Traffico Aereo	Quadro Resp.UAAV	**AREA:** ACS-RAD ACS-RAD-TCL	AWY/R (70)		
			AWY/R (50)		
			AWY/R (30)		
			AWY/R (0)		
	Quadro Resp.NAAV		AWY/R (70)		
			AWY/R (50)		
			AWY/R (30)		
			AWY/R (0)		
	Quadro A		AWY/R (70)		
			AWY/R (50)		
			AWY/R (30)	**2.623,10**	
			AWY/R (0)	**2.577,10**	
	Quadro B		AWY/R (70)		
			AWY/R (50)		
			AWY/R (30)		
			AWY/R (0)		
	Controllore del Traffico Aereo				
			AWY/R (30)	**1.954,10**	
			(*) AWY/R (0)	**1.856,10**	
	Quadro Resp.UAAV	**AREA:** ACP ACS	AWY (70)		
			AWY (50)		
			AWY (30)		
			AWY (0)		
	Quadro Resp.NAAV		AWY (70)		
			AWY (50)		
			AWY (30)		
			AWY (0)		
	Quadro A		AWY (70)		
			AWY (50)		
			AWY (30)		
			AWY (0)		
	Quadro B		AWY (70)		
			AWY (50)		
			AWY (30)		
			AWY (0)		
	Controllore del Traffico Aereo		AWY (70)	**1.772,78**	
			AWY (50)	**1.746,78**	
			AWY (30)	**1.742,78**	
			(*) AWY (0)	**1.644,78**	
	Quadro Resp.UAAV	**AVVICINAMENTO:** APS-RAD	APP/R (70)		
			APP/R (50)		
			APP/R (30)		
			APP/R (0)		
	Quadro Resp.NAAV		APP/R (70)		
			APP/R (50)		
			APP/R (30)		
			APP/R (0)		
	Quadro A		APP/R (70)		
			APP/R (50)		
			APP/R (30)		
			APP/R (0)		
	Quadro B		APP/R (70)		
			APP/R (50)		
			APP/R (30)		
			APP/R (0)		
	Controllore del Traffico Aereo		APP/R (70)		
			APP/R (50)		
			APP/R (30)	**1.375,65**	
			(*) APP/R (0)	**1.345,65**	

allegato n°9/b
SUPERMINIMO PROFESSIONALE
personale con regime orario H36 (ST)
(*) personale che non svolge la propria attività lavorativa
funzionalmente connessa con l'esercizio operativo

Qualifica Professionale		*Abilitazione e Specializzazione di abilitazione*	*Old Abilitazione/ Anzianità*	*Importo in vigore dal 01.07.2008*	*SAAV*
Controllore Traffico Aereo	Quadro Resp.UAAV	**AVVICINAMENTO**: APP	APP (70)		
			APP (50)		
			APP (30)		
			APP (0)		
	Quadro Resp.NAAV		APP (70)		
			APP (50)		
			APP (30)		
			APP (0)		
	Quadro A		APP (70)		
			APP (50)		
			APP (30)		
			APP (0)		
	Quadro B		APP (70)		
			APP (50)		
			APP (30)		
			APP (0)		
	Controllore del Traffico Aereo		APP (70)		
			APP (50)		
			APP (30)		
			(*) APP (0)		
	Quadro Resp.UAAV	**AERODROMO:** ADI-TWR-RAD ADI-AIR-RAD	TWR/R (70)		
			TWR/R (50)		
			TWR/R (30)		
			TWR/R (0)		
	Quadro Resp.NAAV		TWR/R (70)		
			TWR/R (50)		
			TWR/R (30)		
			TWR/R (0)		
	Quadro A		TWR/R (70)		
			TWR/R (50)		
			TWR/R (30)		
			TWR/R (0)		
	Quadro B		TWR/R (70)		
			TWR/R (50)		
			TWR/R (30)		
			TWR/R (0)		
	Controllore del Traffico Aereo		TWR/R (70)		
			TWR/R (50)		
			TWR/R (30)		
			(*) TWR/R (0)		
	Quadro Resp.UAAV	**AERODROMO:** ADV ADI-GMC ADI-GMC-GMS ADI-TWR ADI-AIR-TWR	TWR (70)		
			TWR (50)		
			TWR (30)		
			TWR (0)		
	Quadro Resp.NAAV		TWR (70)		
			TWR (50)		
			TWR (30)		
			TWR (0)		
	Quadro A		TWR (70)		
			TWR (50)		
			TWR (30)		
			TWR (0)		
	Quadro B		TWR (70)		
			TWR (50)		
			TWR (30)		
			TWR (0)		
	Controllore del Traffico Aereo		TWR (70)		
			TWR (50)		
			TWR (30)	**1.232,63**	
			(*) TWR (0)	**1.206,63**	

allegato n°9/b
SUPERMINIMO PROFESSIONALE
personale con regime orario H36 (ST)
(*) personale che non svolge la propria attività lavorativa
funzionalmente connessa con l'esercizio operativo

Qualifica Professionale		*Abilitazione e Specializzazione di abilitazione*	*Old Abilitazione/ Anzianità*	*Importo in vigore dal 01.07.2008*	*SAAV*
Esperto Assistenza al Volo	Quadro Esperto Assistenza al Volo Resp.NAAV		(70)	**2.140,42**	
			(50)	**2.110,42**	
			(30)	**2.080,42**	
			(0)	**2.034,42**	
	Quadro A Esperto Assistenza al Volo		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Quadro B Esperto Assistenza al Volo		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Esperto Assistenza al Volo		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
Meteorologi	Quadro A		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Quadro B		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Meteorologo		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
Naviganti	Quadro Pilota				
	Quadro Tecnico di Volo				
	Pilota				
	Tecnico di Volo S				
	Tecnico di Volo				
Tecnici	Quadro A		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Quadro B		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Collaboratore Tecnico Supervisore		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
	Collaboratore Tecnico		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
	Operatore Tecnico		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		

allegato n°9/b
SUPERMINIMO PROFESSIONALE
personale con regime orario H36 (ST)
(*) personale che non svolge la propria attività lavorativa
funzionalmente connessa con l'esercizio operativo

Qualifica Professionale		*Abilitazione e Specializzazione di abilitazione*	*Old Abilitazione/ Anzianità*	*Importo in vigore dal 01.07.2008*	*SAAV*
Informatici	Quadro A		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Quadro B		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Analista Supervisore		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
	Analista Coordinatore		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
	Analista Programmatore		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(*) (0)		
Amministrativi	Quadro A		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Quadro B		(70)		
			(50)		
			(30)		
			(0)		
	Collaboratore Amministrativo Supervisore			**576,72**	
	Collaboratore Amministrativo				
	Operatore Amministrativo				
	Autista				
	Assistente Amministrativo				
	Operai				