CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI MERIDIANA MAINTENANCE

in data 19 gennaio 2011

tra

MERIDIANA MAINTENANCE SPA

E

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

USB LP

UGL TRASPORTI

È stato sottoscritto con le complete integrazioni di stesura il Contratto Collettivo per il personale dipendente da MERIDIANA MAINTENANCE SPA

SOMMARIO

..... 3
PARTE I
DISCIPLINA NORMATIVA 4
Art. 1 - Decorrenza e durata del contratto 5
Art. 2 - Modello relazionale di informazione e consultazione 5
Art. 3 - Articolazione integrativa della contrattazione collettiva 6
Art. 4 - Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro 7
Art. 5 - Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti all'applicazione del Contratto Collettivo 7
Art. 6 - Diritti Sindacali 8
Art. 7 - Assemblee 8
Art. 8 - Permessi per organi direttivi e aspettativa per incarichi sindacali e per cariche pubbliche elettive 9
Art. 9 - Affissioni e bacheche sindacali 9
Art. 10 - Lavoratori studenti e Permessi per studio 9
A - Lavoratori studenti 9
B - Permessi per studio 9
Art. 11 - Pari Opportunità 10
Art. 12 - Mercato del lavoro 11
Art. 13 - portatori di handicap 11
Art. 14 - Mobbing 12
Art. 15 - Ambiente di lavoro 12
Art. 16 - Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali 13
Art. 17 - Tutela della Salute e sicurezza del lavoro 13
Art. 18 - Tutela della maternità e paternità 13
Art. 19 - Tutela della privacy 14
PARTE II
DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO 15
Art. 20 - Assunzione 16
Art. 21 - Periodo di prova 16
Art. 22 - Contratto di lavoro a termine 17
Art. 23 - Stagionalità 17
Art. 24 - Contratto a Tempo Parziale (Part-Time) 18
Art. 25 - Contratto di Somministrazione Lavoro 20
Art. 26 - Contratto di Apprendistato 21
PARTE III
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 23
Art. 27 - Indumenti di lavoro 24
Art. 28 - Inquadramento 24
Art. 29 – Modalità e Tempi di Attestazione 26
Art. 30 - Quadri 26
Art. 31 - Orario di lavoro 27
Art. 32 - Riposi settimanali e giorni festivi 27
Art. 33 - Ferie 27
Art. 34 - Ex Festività 28
Art. 35 - Congedi, assenze e permessi 28
Art. 36 - Congedo Matrimoniale 29
Art. 37 - Aspettativa non retribuita e tossicodipendenza 29
Art. 38 - Assenze e trattamento di malattia/infortunio 29
PARTE IV RETRIBUZIONE 31
Art. 39 - Stipendi minimi 32
Art. 40 - Aumenti periodici di anzianità 32
Art. 41 - Tredicesima e quattordicesima mensilità 33
Art. 42 - Maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo 33
Art. 43 - Maggiorazioni per lavoro notturno 33
Art. 44 - Indennità di presenza giornaliera 33
Art. 45 - Indennità di presenza giornaliera presso la manutenzione di linea E O LIGHT MAINTENANCE 33
Art. 46 - Indennità di turno giornaliera 34

Art. 47 - Indennità di certificazione 34
Art. 48 - Indennità maneggio denaro 37
Art. 49 - Pasto aziendale 37
Art. 50 - Trasferimento 37
Art. 51 - Normativa missioni e voli scorta 38
Art. 52 - Contributo ex A 6/5 39
Art. 53 - Trattamento di Fine Rapporto 39
Art. 54 - Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale 40
Art. 55 - Disposizioni e regolamenti aziendali 40
PARTE V CODICE DISCIPLINARE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 41
Art. 56 - Doveri dei dipendente e sanzioni disciplinari 42
Art. 57 - Preavviso di licenziamento e dimissioni 44
PARTE VI PREVIDENZA COMPLEMENTARE 45
Art. 58 - Previdenza complementare 46

PARTE I
DISCIPLINA NORMATIVA

ART. 1 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro triennale ha validità dal 1° Marzo 2010 e resterà in vigore fino al 31.12.2013.

Le parti sin da ora concordano di incontrarsi entro 6 mesi dalla futura scadenza per avviare le trattative sul rinnovo del contratto.

ART. 2 - MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le Parti stipulanti ravvisano la condivisa esigenza di realizzare, quale strumento qualificante dei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla comunicazione nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS..
In considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza, ravvisano l 'opportunità di realizzare un concreto modello relazionale utile all' approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema, con particolare riferimento agli impatti ed ai riflessi sulla gestione e sui servizi del comparto del Trasporto Aereo.

L'Azienda esporrà nel corso di appositi incontri, da tenersi almeno nel primo quadrimestre di ogni anno, alle Organizzazioni sindacali Nazionali e Regionali/Territoriali stipulanti anche su richiesta delle OO.SS..
l'andamento relativo ai dati di produzione, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
le prospettive di sviluppo dell'attività anche con riferimento ad accordi commerciali con altre imprese;
l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto.
le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
gli orientamenti in materia di appalti e sub concessioni, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Progetti di intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi

Nel caso di innovazioni di carattere organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo (es. introduzione di nuove tecnologie, rilevanti modifiche degli impianti, ecc.) ne sarà data dall'Azienda preventiva comunicazione alle OO.SS. stipulanti per un eventuale esame in ordine ai riflessi sull'occupazione, sulle figure professionali e sulle condizioni di lavoro.
Tale esame, salvo diversi accordi raggiunti tra le Parti, dovrà concludersi entro i dieci giorni successivi al primo incontro.

In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico- organizzativa.

Nel periodo di espletamento dell'esame di cui ai commi precedenti le Parti non daranno corso ad iniziative unilaterali.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione, i problemi relativi formeranno oggetto di esame con le OO.SS. stipulanti, in particolare per gli aspetti collegati alla tutela dell'occupazione ed alla riqualificazione professionale del personale.

Allo scopo di favorire soluzioni consensuali, le Parti potranno attivare negli ambiti e comunque nei limiti temporali previsti per il compiuto espletamento delle procedure sopra indicate, specifiche Commissioni tecniche paritetiche finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento su circoscritte problematiche di particolare complessità.

ART. 3 - ARTICOLAZIONE INTEGRATIVA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Contratto Aziendale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, definendo altresì modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione collettiva.

Le parti si impegnano inoltre a confrontarsi a livello locale con periodicità su tematiche gestionali di particolare : interesse avanti ricadute economiche ed organizzative quali
- aspetti applicativi in materia di orario di lavoro
- aspetti applicativi riguardanti le tipologie contrattuali
- effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro o settoriali/aziendali
- ambiente di lavoro per gli aspetti specificatamente connessi a particolari situazioni settoriali/aziendali

I contenuti economici saranno definiti al livello aziendale con riferimento anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa e dovranno altresì avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo/fiscale previsto dalla legge.
A tal proposito, le parti concordano, di aprire confronto congiunto per la definizione del suddetto *Premio di Risultato.*

ART. 4 - PROCEDURA GENERALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Le Parti si impegnano al rispetto della seguente modalità di confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro.

Le proposte per il rinnovo del presente contratto collettivo saranno presentate sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCL e comunque per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette ad alterare il normale confronto tra le parti.

ART. 5 - PROCEDURA GENERALE DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INERENTI ALL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali e collettive dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento

di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e alla Autorità giudiziaria. Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme contrattuali su richiesta scritta di una delle Parti interessate, le Parti stipulanti si impegnano a fornire, nel corso di un apposito incontro, la propria interpretazione e valutazione possibilmente concordata, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.
Il parere delle Parti stipulanti, qualora concordato, è vincolante per i soggetti che hanno dato corso alla procedura.

ART. 6 - DIRITTI SINDACALI

Per i dirigenti delle R.S.A si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della L.300/70 nonché degli accordi interconfederali intervenuti in materia. Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe spettato all'interessato in caso di effettiva prestazione lavorativa. A tale riguardo per i permessi retribuiti totali annui da suddividere tra le OO.SS. firmatarie del presente CCA, si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 20 Maggio 1970, nr. 300 – Statuto dei Lavoratori.

Permessi non retribuiti: ai dirigenti delle RSA per le quali le OOSS sindacali stipulanti facciano pervenire tempestiva richiesta potranno essere concessi permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a **8** giorni l'anno per ogni rappresentante.

ART. 7 - PERMESSI PER ORGANI DIRETTIVI E ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI E PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

Ai dipendenti membri di Organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto saranno concessi i permessi di cui all'art.30 della L.300/70. Agli stessi nonché a quei dipendenti che siano chiamati all'assolvimento di cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso per l'assolvimento delle rispettive funzioni un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della L.300/70, sino alla scadenza dell'incarico, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

ART. 8 - ASSEMBLEE

Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle RSA o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro. Lo svolgimento delle assemblee avverrà in luoghi posti a disposizione dall'Azienda, di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.
La richiesta, che dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno, dovrà essere presentata alla Direzione Aziendale con un preavviso minimo di 48 ore rispetto alla data di convocazione, indicando il giorno, l'ora di inizio e la durata presunta dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data, dell'ora e del luogo dell'assemblea saranno comunicate tempestivamente all'organismo che ha indetto l'assemblea. I predetti organismi provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso sugli albi aziendali a loro disposizione.
Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la RSA, previamente indicati al datore di lavoro.

Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro verrà, a tal fine, rilevata dal cartellino individuale.
Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità delle operazioni; a tal fine, in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato il presidio operativo e avverranno dì norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

ART. 9 - AFFISSIONI E BACHECHE SINDACALI

La Società, presso la Sede Centrale e presso le altre sedi di lavoro, collocherà un albo a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni di materia sindacale a firma dei responsabili delle rispettive OOSS.

ART. 10 - LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO

A - Lavoratori studenti
I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di stadio legali, hanno diritto, ai sensi dell'art. 10 della L. 300/1970 a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie .

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

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale degli impiegati e operai occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio 2010 né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale degli impiegati e operai occupati in ciascun turno nell'unità produttiva.
I permessi verranno concessi compatibilmente con la possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.
Il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ART. 11 - PARI OPPORTUNITÀ

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, della risoluzione del consiglio CEE del 29 maggio 1990, dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive disposizioni legislative in vigore, azioni positive per il raggiungimento di rapporti di parità uomo - donna nel lavoro.

In relazione a ciò sarà realizzato , nel corso della vigenza del presente contratto, un confronto al quale è affidato il compito di:

1 Esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nell'Azienda, sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla stessa nell'ambito del sistema informativo vigente e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art.9 della Legge 10 aprile 1991, n. 125;

2 In base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive eventualmente promosse in Italia e nei paesi della CEE in applicazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dei Programmi di azioni 82/85 e 86/90 della Comunità Europea, proporre, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico – produttive, sperimentazioni di azioni positive;

3 Proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro

4 Predisporre schemi di progetti di azioni positive anche rispetto agli iter professionali.

5 Il confronto avverrà di norma semestralmente .Ognuna delle parti potrà avanzare richieste per una riunione straordinaria, con un preavviso di quindici giorni.

ART. 12 - MERCATO DEI LAVORO

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

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

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

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

ART. 13 - PORTATORI DI HANDICAP

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

ART. 14 - MOBBING

Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità, ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di Mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ART. 15 - AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti convengono che l'ambiente di lavoro ed il contesto nel quale la prestazione viene fornita siano aspetti fondamentali per il miglioramento del servizio offerto e siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo In tal senso l'Azienda si impegna a porre in essere quelle azioni volte a tutelare e garantire il diritto dei lavoratori ad operare in un ambiente di lavoro consono e adeguato, rimuovendo quegli ostacoli che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.
In accordo a quanto previsto dalla legge è costituita una Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).
Le competenze della R.L.S. e il monte ore di permessi retribuiti spettanti alla stessa sono definiti nella legge e negli accordi sindacali vigenti (vedere a riferimento l'accordo Azienda-O.O.S.S. del allegato al presente CCL)

ART. 16 - SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI ANCHE IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima di intimidazioni nei suoi confronti.
Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.
La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare, analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

ART. 17 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

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

Tutti i soggetti interessati, utilizzando come base di partenza la normativa esistente in materia, collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente di lavoro, in modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per potere creare un ambiente di lavoro ottimale.
Le parti confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori.

ART. 18 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Le Parti rinviano in materia alle disposizioni di legge di cui al D.lgs n. 151 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un periodo di preavviso non inferiore a sette giorni rispetto alla data di uscita dei turni di lavoro prevista .

ART. 19 - TUTELA DELLA PRIVACY

Le Parti, in considerazione della rilevanza sempre maggiore delle problematiche connesse alla tutela dei dati personali, anche in relazione alla progressiva diffusione di apparati, tecnologie e strumentazioni, peraltro sempre più avanzate, che possono consentire di accedere ad una moltitudine di informazioni ed immagini inerenti un soggetto, convergono sulla necessità di attribuire specifica attenzione alla tematica della tutela dei dati personali, intesa in senso ampio e rivolta sia nell'ambito del rapporto di lavoro che vede come soggetto interessato il dipendente, sia nei confronti dei clienti dei servizi prestati che può interessare le aziende ed un'ampia fascia di lavoratori come titolari, responsabili e/o incaricati del trattamento.

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

PARTE II
DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ART. 20 - ASSUNZIONE

L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dalle ipotesi di apposizione del termine e dalle diversi ipotesi contrattuali stabilite a riguardo.

All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà all'interessato, con lettera scritta:
1) Data dell'assunzione e sede di lavoro
2) Livello di inquadramento
3) Trattamento economico e CCL di riferimento
4) Durata dell'eventuale periodo di prova
5) Altre condizioni di lavoro eventualmente concordate.

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

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

Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica d'assunzione secondo quanto stabilito dalle norme di legge in materia.
L'Azienda s'impegna a tenere in particolare considerazione, in caso di parità di requisiti professionali, i familiari del dipendente quiescente.

ART. 21 - PERIODO DI PROVA

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato il periodo di prova è il seguente (i giorni sottoindicati sono da intendersi di effettiva prestazione):
livelli 1 e 2: 30 gg.
livelli 3 e 4: 60 gg.
livelli 5 e 6: 90 gg.
livelli 7 e 7s. 180gg.
Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo interruzioni derivanti da causa di servizio.
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi contenuti nel presente contratto. Tuttavia la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo a iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità
Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga durante il periodo d prova, la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'interessato s'intenderà confermato in servizio. Il tempo prestato durante il periodo di prova, seguito da conferma anche tacita, è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
La malattia e l'infortunio (ad eccezione dell'infortunio sul lavoro) sospendono il periodo di prova purché non abbiano una durata superiore al periodo di prova stesso

ART. 22 - CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

In riferimento a quanto previsto dall'art.5 comma 4 bis del D.Lgs 368/2001 così come modificato dalla L.247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore modifica introdotta dall'art. 21, comma 2, L. 133/2008, le parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale. A tal fine condividono che, ferme restando diverse intese a livello aziendale, finalizzate anche al raggiungimento di obbiettivi di stabilizzazione della forza lavoro, il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lavoratore ed azienda, previsto dal predetto art. 5, comma a bis del D. Lgs 368/2001, sia elevato da 36 a 60 mesi fino al 30 settembre 2011 e dal 1° Ottobre 2011 tale periodo rimane fissato in 44 mesi, salvo diverse intese a livello locale. Inoltre in osservanza al potere deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5, comma 4 bis, le parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 Aprile 2008.
Si conviene che la percentuale massima di assunzioni a tempo determinato per le ipotesi previste non possa superare la soglia del 25 % in relazione all'organico a tempo indeterminato in forza . Rimane ferma la possibilità di poter incrementare tale limite per particolari esigenze aziendali previo accordo tra le parti a livello locale.

ART. 23 - STAGIONALITÀ

Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 e successive modifiche, hanno primariamente confermato la specificità stagionale che ha tipicizzato la fluttuante dinamica del settore del trasporto aereo evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale . pertanto ai fini del raggiungimento delle soglie temporali di cui all'art. 22 non si terrà conto dei periodi di lavoro svolti durante l'alta stagione aziendale e precisamente dei periodi :
1 ottobre – 30 novembre
1 gennaio – 28 febbraio.

ART. 24 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

1 L'assunzione del personale a tempo parziale avverrà nelle modalità previste ai commi seguenti:

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

3 La società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

4 La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 35% del personale a tempo pieno.

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

- Part-time orizzontale: con presenza giornaliera di durata non inferiore a 4 ore e non superiore alle 6 ore;
- Part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso , e con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui;
- Part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata e/o della settimana e/o del mese e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 6 del presente articolo, la durata della prestazione non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 37,5 ore settimanali. Il limite giornaliero di cui sopra potrà essere superato fino a concorrenza del limite contrattuale previsto per il personale a tempo pieno.
Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

6 I limiti di cui ai precedenti punti 3 potranno essere modificati, previo intese con le componenti Rsa delle OO.SS firmatarie del presente C.C.L.

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

Le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare, sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative e di flessibilità organizzativa propria del settore.

Quanto sopra può essere esemplificato in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenze

di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aeree omogenee.
A far data dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo 61/2000, e successive modifiche, le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione globale di fatto per le prestazioni eccedenti l'orario individuale giornaliero ed annuo fino alla concorrenza del 50% delle ore contrattuali annue previste.
Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno giornaliero ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la maggiorazione sarà del 30%.

Per la retribuzione globale di fatto le parti intendono quelle già individuate dall'articolo del presente C.C.L. corrispondente avente come oggetto la *retribuzione mensile di fatto.*
Quanto previsto dai precedenti periodi è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR, in ottemperanza di quanto previsto al 4° comma dell'art. 3 del D.L.vo 61/00 e nelle successive modifiche.

8 In ogni caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate con le relative disposizioni contrattuali previste per il personale a tempo pieno, dall'art. di riferimento (lavoro straordinario, festivo e notturno) del presente contratto collettivo.

9 L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di riferimento e verrà comunicata alle competenti strutture delle OO.SS dei lavoratori stipulanti ai sensi di quanto previsto dall'art. di riferimento del presente contratto collettivo.

- La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo tra le parti, una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art.3 del D.lgvo 25-02-2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole elastiche le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

10 Fatto salvo quanto sopra esposto, ai sensi dell'art.3 commi 7 e 8 del D.lgvo 25-02-2000 n. 61 come successivamente modificato ed integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore.

Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfetaria legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti contrattuali e legali , pari a 1,00 Euro giornalieri .
Inoltre, ai sensi dell'art. 2120 comma 2 del Codice Civile, la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. La denuncia del patto di cui all'art. .3 del D.lgvo 25-02-2000 n.°61 comma 9 e successive modificazioni ed integrazioni, potrà avvenire a cura del lavoratore, con le modalità di cui al comma 10 del medesimo articolo, anche per la necessità di frequentare corsi di studio e/o formazione attinenti all'attività svolta, per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

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

12 In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, l'azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai dell'art. 5 D.lgvo 25-02-2000 n. 61 comma 2 purché in possesso dei requisiti ivi previsti

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

14 Il personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 6 ore potrà utilizzare i servizi mensa aziendali, ove esistenti purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine di essa secondo quanto eventualmente concordato con le rsa ed in conformità con il capitolo specifico dedicato dal presente C.C.L. avente come oggetto *Pasto Aziendale*.

15 Il dipendente a tempo pieno di cui al precedente punto 2, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere di passare a tempo parziale per un periodo predeterminato e concordato con la Direzione Aziendale (con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24) compatibilmente con le esigenze aziendali. Rimane ferma in tal caso, la possibilità dell'azienda di utilizzare il dipendente in altra produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

ART. 25 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Sostituisce il contratto di tipo *interinale*, le parti concordano di recepirlo secondo il testo disciplinato dalla L 276/2003. Tale contratto di somministrazione di lavoro che può essere a tempo determinato o, a tempo indeterminato e comunque applicabile per i soli casi ammessi dalla legge (art 20).

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

ART. 26 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge (in particolare alla legge n.25 del 19/01/1955 e successive modificazioni ed integrazioni; all'art. 16 della legge n. 196 del 24/06/97 ed ai successivi Decreti attuativi del Ministero del Welfare) ed a quanto di seguito disposto (legge n.°30) etc.
La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo livello di professionalità, devono essere indicati nella lettera di assunzione.
La durata del periodo di prova non può superare i due mesi di effettiva presenza al lavoro per i livelli di attestazione 5 e 6B e i trenta giorni di effettiva presenza al lavoro per i livelli inferiori al 5.
Il contratto di apprendistato può riguardare operai ed impiegati ed avere ad oggetto ciascuna delle qualifiche inerenti a livelli inquadramentali non superiori al livello 6B.
La durata massima del periodo di apprendistato è di 36 mesi per glia apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del 2 Livello, di 48 mesi per quelle esemplificate nei livelli inquadramenti 3° e 4° e di 24 mesi per quelle esemplificate nei livelli inquadramenti 5° e 6B.
Per quanto sopra si fa riferimento al livello di attestazione, ferma restando l'assunzione dell'apprendista nel livello iniziale stabilito dal vigente C.C.L. ei relativi iter di carriera.
L'istituto dell'apprendistato trova applicazione per tutte le mansioni previste nei livelli inquadramenti sopra indicati.
Fatte salve le specifiche disposizioni di legge, l'orario di lavoro degli apprendisti si articolerà conformemente a quanto previsto dal presente contratto secondo le normale esigenze organizzative e produttive dell'azienda.
Il numero complessivo degli Apprendisti in azienda non può superare il 40% del personale specializzato e/o qualificato con contratto a tempo indeterminato.
Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal C.C.L., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione mensile, la stessa viene determinata applicando le percentuali di cui alla tabella sotto riportata ai seguenti istituti:
Stipendio conglobato ed aumenti periodici di anzianità, del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base degli iter professionali.

	fino a 18 mesi	fino a 24 mesi	fino a 36 mesi	fino a 48 mesi
1° semestre	80%	80%	80%	80%
2° semestre	85%	85%	80%	80%
3° semestre	90%	90%	80%	80%
4° semestre	- -	95%	85%	85%
5° semestre	- -	- -	90%	90%
6° semestre	- -	- -	95%	90%
7° semestre	- -	- -	- -	95%
8° semestre	- -	- -	- -	95%

È stabilito, in base al titolo di studio ovvero ad attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, nella misura che segue:

a) Scuola dell'obbligo 120 ore
b) Scuola Professionale 100 ore
c) Scuola Media Superiore 80 ore
d) Diploma universitario/Laurea 60 ore

Per i corsi di cui alle lettere b), c), e d), il 50 % delle ore di formazione esterna sarà riservato alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lettera del D.M. 8 Aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art.2, comma 1 lett., b del medesimo D.M.
In caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal primo giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
In caso di malattia, l'Apprendista nei limiti della durata dell'apprendistato, ha diritto al medesimo trattamento economico previsto .
La conservazione del posto di lavoro viene garantita nei limiti di 180 giorni annui di assenza per malattia.
Gli apprendisti potranno fruire con le modalità in essere nell'azienda del servizio mensa e trasporti ove esistenti.
La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dall'azienda che al momento della richiesta di autorizzazione alla DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.
A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto dell'apprendistato abbiamo rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli che al termine del rapporto di apprendistato, non abbiamo acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato.
La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.
Qualora l'azienda proceda all'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un apprendista che abbia completato con esito positivo un rapporto di apprendistato, la stessa riconoscerà al suddetto lavoratore la qualifica ed il livello di inquadramento maturati in occasione dello svolgimento del contratto di apprendistato.

L'azienda fornirà alle OOSS di riferimento le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato di lavoro sopra indicati.

PARTE III
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 27 - INDUMENTI DI LAVORO

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

ART. 28 - INQUADRAMENTO

Il personale di terra Meridiana Maintenance è inquadrato nei seguenti livelli:

Livello 7S
Livello 7
Livello 6A
Livello 6B
Livello 5
Livello 4
Livello 3
Livello 2
Livello 1

I livelli sono definiti dalle seguenti declaratorie in conformità delle conoscenze professionali, responsabilità ed autonomia decisionale.
Gli esempi indicati nelle declaratori sono da intendersi posizionati nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità e i tempi specificatamente indicati ai successivi punti, in coerenza al riconoscimento dell'esperienza, della completa autonomia di esecuzione progressivamente acquisito nel corso espletamento della mansione.

7° Livello Super

Appartiene a questo livello il personale che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 7° livello, possiede notevole esperienza a seguito di prolungato esercizio delle funzione, ed è preposto ad attività di coordinamento di servizi strategici per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

7° Livello

Appartiene a questo livello il personale in possesso di esperienza e competenze di altissimo livello professionale che svolge funzioni direttive che implicano ampia responsabilità e discrezionalità nella realizzazione delle direttive aziendali.

Livello 6°A
Appartiene a questo livello il personale in possesso di alte conoscenze professionali ed adeguata esperienza lavorativa necessaria a svolgere mansioni di responsabilità connesse al buon andamento dì specifiche aree o servizi aziendali che richiedono l'esercizio di autonomia decisionale.

Livello 6°B

Appartiene a questo livello il personale che svolge mansioni di alto contenuto professionale, tali da richiedere specifiche ed adeguate esperienze di lavoro, oltreché capacità di proattività nella proposta di soluzioni finalizzate ad assicurare il buon andamento di specifiche attività aziendali.

5° Livello

Appartiene a questo livello il personale che, in base alle disposizioni ricevute, svolge mansioni di tipo complesso, richiedenti specifiche competenze professionale, idonea esperienza, nonché capacità di iniziativa ed autonomia e la responsabilità di coordinamento di personale tecnico/apprendisti con qualifica inferiore.

4° Livello

Appartiene a questo livello il personale che svolge mansioni di concetto nei diversi settori dell'Azienda, con autonomia nei limiti delle direttive loro impartite nel campo in cui operano e per le quali si richiede un diploma di scuola media superiore e/o corrispondente conoscenza ed esperienza.
A titolo esemplificativo si conviene che appartengono a questo livello:

3° Livello (vedi nota n3)
Appartiene a questo livello il personale che svolge mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica di ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza.

2° Livello (vedi nota n2)
Appartiene a questo livello il personale che svolge mansioni d'ordine tali da richiedere una generica preparazione o pratica d'ufficio e che operano nell'esecuzione di dettagliate istruzioni.
- Helper di manutenzione

1° Livello(vedi nota n1)

Operai che eseguono vari lavori di manovalanza, trasporto materiale e operazioni di pulizia in genere.

ART. 29 – MODALITÀ E TEMPI DI ATTESTAZIONE

Per quanto concerne i tempi di attestazione ai vari livelli, in armonia con le logiche di riconoscimento delle Indennità, Certificazioni, Qualifiche, si concorda quanto segue:

(nota n1) Al lavoratore verrà assegnato inizialmente il livello 1°. Dopo 12 mesi di servizio verrà assegnato il livello 2°.

(nota n2) La posizione iniziale di ingresso lavoro è collocata su due livelli: al lavoratore verrà assegnato inizialmente il livello 2°. Dopo 12 mesi di servizio verrà assegnato il livello di attestazione 3°.

(nota n3) La posizione iniziale di lavoro è collocata su due livelli: al lavoratore verrà assegnato inizialmente il livello 3°. Dopo 12 mesi di servizio verrà assegnato il livello di attestazione 4°.

Fa eccezione la mansione di OPA *(Operatore Aeronautico Abilitato)* che acquisisce il livello 4° dopo 4 mesi di esperienza nel ruolo.
Si precisa che l'acquisizione della mansione ed il corrispondente inquadramento è legata alle esigenze tecnico-organizzative aziendali e previo accertamento della idoneità professionale.

(

ART. 30 - QUADRI

Sono considerati Quadri i lavoratori inquadrati nel livello 7 e 7s. Tali lavoratori in base a quanto stabilito dalla legge 190/85, operano di norma alle dirette dipendenze di un Dirigente e svolgono - con carattere di continuità - funzioni direttive ci rilevante importanza, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda, agendo con autonomia nell'ambito di direttive generali ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

ART. 31 - ORARIO DI LAVORO

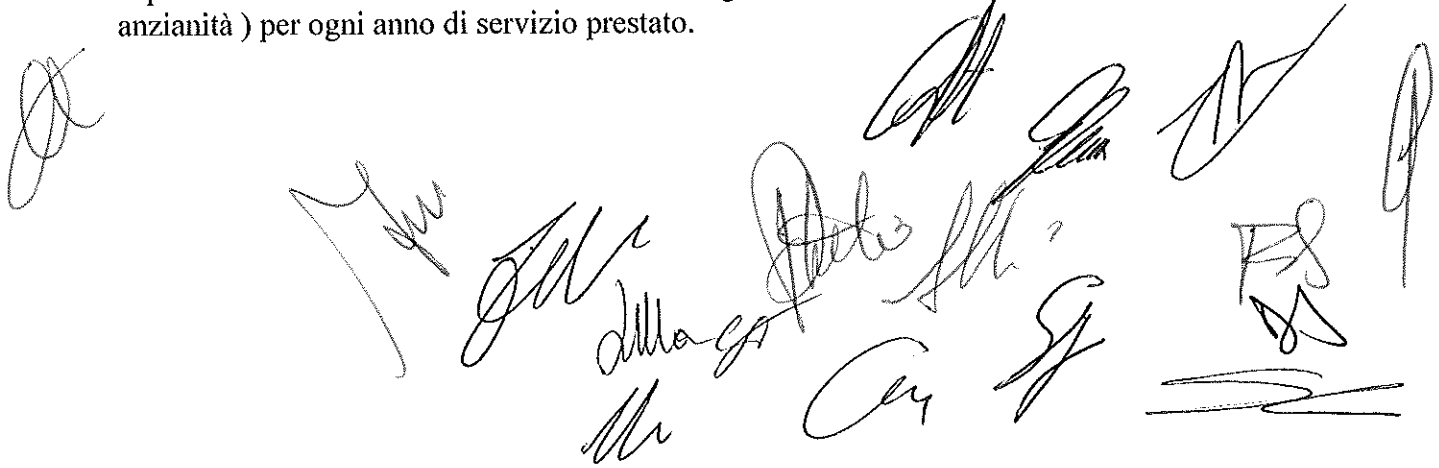
La durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di 38 ore per il personale non turnista.
Per il personale turnista la durata dell'orario settimanale è di 37,5 ore.
Per il dipendente che presti servizio in un sistema di turni avvicendati, il cui orario di lavoro preveda, oltre ai normali riposi settimanali, ulteriori giornate libere dal servizio, è consentito il superamento del limite dell'orario settimanale entro le 48 ore di lavoro purché mediamente, nell'arco del ciclo completo del turno previsto il limite stesso sia rispettato
Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda sarà considerata a tutti gli effetti "riposo compensativo" (sostitutivo della domenica).
La ripartizione dell'orario di lavoro su 5 giorni si applica a tutti i dipendenti, salvo diversa distribuzione da determinarsi a livello aziendale.
Il dipendente, salvo giustificato motivo di impedimento, non può esimersi dall'effettuare lavoro straordinario, festivo o notturno, che sia richiesto dall'Azienda, entro i limiti stabiliti dalla legge.
Agli impiegati è concessa una flessibilità sull'orario di ingresso al lavoro secondo regolamentazione aziendale .
E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 20:00 e le ore 08:00.

ART. 32 - RIPOSI SETTIMANALI E GIORNI FESTIVI

Nel caso in cui il dipendente addetto alle attività di manutenzione di base sia chiamato, in fase di programmazione, a lavorare il sesto giorno continuativo che coincida con il sabato, per tale giornata di lavoro sul previsto trattamento economico verrà applicata la maggiorazione forfetaria del 15% su tutte le ore lavorate oltre al recupero della giornata di riposo entro 12 mesi a scorrere. Verranno illustrate alle RSA in appositi incontri il ricorso a tale istituto in relazione al programma di pianificazione previsto per la manutenzione di base. La restituzione delle giornate terrà conto delle richieste del lavoratore.
Agli effetti del presente Contratto, sono considerati festivi tutte le domeniche, previste dalle norme di legge, la festività del Santo Patrono della località presso la quale il dipendente ha la propria sede di lavoro.
Nell'ambito del sistema di turni avvicendati, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadano in giorni diversi dalla domenica, la seconda sarà considerata a tutti gli effetti "riposo compensativo" (sostitutivo della domenica). Il lavoro effettuato in questo giorno di riposo compensativo sarà considerato lavoro festivo.

ART. 33 - FERIE

Il periodo di ferie annuali è della durata di 20 giorni lavorativi netti (elevati a 22 dopo due anni di anzianità) per ogni anno di servizio prestato.



L'azienda e i dipendenti concordano che la spettanza annuale delle ferie debba essere goduta entro il 31 di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.
La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie purchè sia tempestivamente comunicata.
L'azienda predisporrà un piano ferie che terrà in considerazione le richieste del dipendente e le eventuali necessità aziendali.
Durante il periodo di ferie l'Azienda corrisponderà al dipendente l'intera retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, per il dipenderne non in prova, le ferie saranno proporzionate ai mesi di servizio prestati; la frazione di mese, pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.
Qualora il dipendente venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta a rimborsare le spese documentate resesi necessarie sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

ART. 34 - EX FESTIVITÀ

Nel corso dell'anno calendariale, le ex-festività soppresse sono compensate da un monte ore di permessi retribuiti pari a 32 ore lavorative (riferite alle seguenti festività soppresse: S. Giuseppe, Corpus Domini, Ascensione e 4 Novembre). Tali ore di permesso retribuite possono essere godute compatibilmente con le esigenze aziendali.
Le ore di cui al punto precedente, se non godute per esigenze di servizio entro il mese di giugno dell'anno successivo, saranno retribuite.

ART. 35 - CONGEDI, ASSENZE E PERMESSI

Le parti convengono di attenersi a quanto previsto dalla Legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche e integrazioni, limitatamente a quanto stabilito in materia di congedi ed assenze .
Permessi per eventi e cause particolari
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8.3.2000 n. 53 e degli artt. 1 e 3, Regolamento d'attuazione di cui al DM 21.7.00 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto complessivamente a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

ART. 36 - CONGEDO MATRIMONIALE

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione.
Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà avere luogo durante il preavviso di licenziamento.
La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.
Al dipendente che contragga Matrimonio è corrisposto un premio nella misura di 250, 00 Euro.

ART. 37 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA E TOSSICODIPENDENZA

Aspettativa
L'Azienda si impegna a concedere periodi di aspettativa non retribuita per gravi e comprovati motivi secondo le modalità e per i periodi di tempo previsti dalla legge.
L'aspettativa interromperà l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali. In particolare saranno interrotti, per un periodo corrispondente, tutti gli effetti che derivano dal decorso dell'anzianità relativamente ai seguenti istituti:
passaggio di qualifica, aumenti periodici di stipendi; tredicesima mensilità; indennità amministrativa; ferie; preavviso di licenziamento e dimissioni; trattamento di fine rapporto.

Tossicodipendenza
L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto ai punti precedenti, motivata dalla comprovata esigenza personale e di assistenza per familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso studi di comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990 n. 162;
Le parti s'impegnano a seguire le evoluzioni legislative in materia, allo scopo di consentire la tempestiva applicazione di eventuali aggiornamenti, sempre che esse siano applicabili.

ART. 38 - ASSENZE E TRATTAMENTO DI MALATTIA/INFORTUNIO

Salvo il caso di comprovato impedimento, in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore/trice è tenuto a dare alla Società comunicazione dell'assenza immediatamente e comunque non oltre l'inizio del proprio turno di lavoro. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentare il relativo certificato medico entro 48 ore dall'inizio della malattia/infortunio o dalla continuazione dell'evento morboso. Il certificato potrà essere anticipato dal lavoratore anche a mezzo fax, fermo restando l'obbligo successivamente di consegna dell'originale.

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

La Società ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell' infortunio e di controllarne il decorso nei modi e limiti di cui alla vigente legislazione, A tal fine, il lavoratore assente, durante le

fasce di reperibilità (dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00) è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio comunicato all'azienda, ovvero a dare comunicazione all'azienda - al momento di comunicazione della malattia/infortunio - dell'eventuale differente domicilio di reperibilità.

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

In caso di assenza per malattia, il lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di complessivi 12 mesi ed alla corresponsione di una indennità mensile in misura pari al 100% della retribuzione per i primi sei mesi ed al 50% per i successivi sei mesi. In caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia, ai fini della determinazione del periodo massimo di comporto, i periodi di assenza si sommano ed il diritto alla conservazione del posto permane per 12 mesi da computarsi, tuttavia, nell'arco dì 36 mesi consecutivi.

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

Trascorso il periodo di 12 mesi di cui ai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, dandone comunicazione scritta all'interessato, al quale verrà corrisposta anche l'indennità sostitutiva del preavviso.
Ove la Società non proceda alla risoluzione ed il lavoratore non presenti le dimissioni, il rapporto dì lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti di cui al presente contratto, salva la decorrenza dell'anzianità.

Lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari

Le parti, nel sottolineare la comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti dalle affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multiple o distrofie muscolari, le disposizioni di cui al presente articolo debbano intendersi nel senso che i limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro debbano intendersi raddoppiati in presenza di assenze per malattia documentalmente ascrivibili a dette patologie più aspettativa ad oltranza.
Resta inteso che, sarà anche premura dell'azienda monitorare il computo delle giornate di malattia del lavoratore e provvederà all'informazione del sopraggiungere del limite del comporto di malattia.

PARTE IV RETRIBUZIONE

ART. 39 - STIPENDI MINIMI

Gli stipendi minimi mensili sono fissati nelle misure di cui alla seguente tabella:

Livello	Paga base €
7S	1.795,02
7	1.700,40
6A	1.505,40
6B	1.359,13
5	1.226,92
4	1.137,91
3	1.064,77
2	1.028,21
1	991,65

Nota: i valori sopra riportati sono comprensivi dell'indennità di contingenza e dell'elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)

1. La retribuzione mensile è costituita da: minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità e eventuale /superminimo.
2. La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 26.
3. La quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 170.

ART. 40 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione a tempo indeterminato presso l'Azienda, al dipendente spetterà un aumento periodico di anzianità, fino ad un massimo di sette scatti. Tali aumenti sono fissati nella misura mensile di cui alla seguente tabella:

Livello	€
7S	35,22
7	32,49
6A	27,27
6B	22,72
5	18,59
4	15,91
3	13,63

2	12,50
1	11,36

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
I dipendenti che alla data di Marzo 2010 abbiano già maturato presso le aziende Meridiana o Eurofly il numero di 3 o più scatti d'anzianità, hanno diritto ad ulteriori 5 scatti determinati al valore di cui alla precedente tabella. I dipendenti assunti in Meridiana entro il 31 Dicembre 1994 hanno diritto ad ulteriori 10 scatti di anzianità determinati al valore di cui alla precedente tabella.

ART. 41 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà al dipendente, nel mese di dicembre, una tredicesima mensilità e corrisponderà una quattordicesima mensilità, divisa metà a giugno e metà a settembre, costituita da stipendio base, scatti di anzianità e superminimo.
In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al dipendente spetteranno tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio. La frazioni di mese inferiore a 15 giorni non sarà computata, quella pari o superiore a 15 giorni sarà computata per intero.

ART. 42 - MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario e festivo sarà retribuito tenendo conto delle sotto indicate percentuali di maggiorazione:

diurno feriale:35%
diurno festivo: 55%

Le percentuali di cui sopra saranno applicate su un dato base costituito dalle voci richiamate dalla tabella sottostante il tutto diviso 170.

Ore di magg.ne	Stipendio base	Scatti anzianità	superminimo
Da 1 a 15 ore mensili	100%	50%	50%
Da 16a 25 ore mensili	100%	75%	75%
Oltre le 25 ore mensili	100%	90%	90%

Resta inteso che stante il carattere innovativo ed eccezionale di tale istituto, ai fini della retribuzione differita , sara' utilizzato il dato base A . 6/7 maggio
Al personale al quale venga richiesta la prestazione di lavoro straordinario o notturno dopo che abbia lasciato il luogo di lavoro per aver ultimato l'orario normale è riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario notturno o festivo anche se il lavoro abbia avuto una durata inferiore. Ove il lavoro notturno abbia avuto inizio dopo la mezzanotte la misura di cui sopra è aumentata a 5 ore di lavoro , a meno che non si tratti di anticipato inizio del normale orario di lavoro, nel qual caso si computano le ore effettivamente lavorate.

ART. 43 - MAGGIORAZIONI PER LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno (dalle ore 20.00 alle ore 08:00) sarà retribuito con una percentuale pari al 50% applicata su un dato base costituito dalle voci richiamate dalla tabella sottostante il tutto diviso 170.

Ore di magg.ne	Stipendio base	Scatti anzianità	superminimo
Da 1 a 15 ore mensili	100%	50%	50%
Da 16a 25 ore mensili	100%	75%	75%
Oltre le 25 ore mensili	100%	90%	90%

ART. 44 - INDENNITÀ DI PRESENZA GIORNALIERA

Per ogni giornata di effettiva presenza in servizio verrà corrisposta al dipendente un'indennità di € 4,00 (quattro).

ART. 45 - INDENNITÀ DI PRESENZA GIORNALIERA PRESSO LA MANUTENZIONE DI LINEA

Per il personale del settore della Manutenzione di Linea per ogni giornata di effettiva presenza in servizio verrà corrisposta un'indennità di linea di € 8,00 (otto).Il personale operante nell'unità organizzativa light maintenance si intende facente parte dell'unità di Linea.

ART. 46 - INDENNITÀ DI TURNO GIORNALIERA

Per i dipendenti turnisti, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio verrà corrisposta al dipendente un'indennità di turno di € 3,00 (tre).

ART. 47 - INDENNITÀ DI CERTIFICAZIONE

Agli operatori aeronautici certificati dall'autorità aeronautica è riconosciuta un'indennità di certificazione come da Accordo tecnico vigente allegato al presente CCL

ART. 48 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Il dipendente la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto ad una indennità pari al 5 % dello stipendio conglobato del livello di appartenenza,

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

ART. 49 – SERVIZIO MENSA

Ove possibile, il personale usufruirà del servizio mensa per la durata stabilita dalla regolamentazione aziendale in base alle diverse sedi di lavoro. In caso contrario al personale sarà corrisposto un buono pasto del valore di € 6,00 (euro sei) per ogni giorno di effettiva presenza.

ART. 50 - TRASFERIMENTO

1 In caso di trasferimento, al lavoratore spetta il seguente trattamento:

a) un preavviso di 20 giorni
b) il rimborso delle spese di viaggio per sé e la sua famiglia
c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la società per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli) ovvero, qualora non vi sia trasporto effettivo di masserizie, il pagamento da parte dell'azienda della somma di Euro 2.582,28
d) il pagamento da parte della società di 10 giorni di *indennità di missione*

2 Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, non sia possibile da parte dell'azienda ottemperare ai suddetti termini di preavviso, al lavoratore compete oltre l'indennità sopra descritta, un ulteriore compenso pari a tante giornate di missione quante necessaria a completare il termine di preavviso.

3 Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per risoluzione anticipata di un contratto d'affitto regolarmente registrato, l'azienda si farà carico della somma per un massimo di tre mesi di pigione.
Al lavoratore che venga licenziato non per motivi disciplinari, entro il termine di un anno dalla data dell'avvenuto trasferimento, verrà concesso il rimborso delle spese effettive indicate nelle lettere b) e c) indicate nei punti 1 e 2 del presente articolo, per il ritorno nel precedente Comune di residenza. Per ottenere tale concessione il lavoratore deve fornire la prova dell'effettivo ritorno nel precedente Comune di residenza.

Art. 51 - Normativa missioni e voli scorta

Relativamente a missioni e voli scorta Le Parti si rifaranno alle procedure e regolamentazioni aziendali specifiche.
Alcune precisazione di base.
E' considerata missione l'esigenza aziendale tecnica e/o operativa determinante lo spostamento temporaneo dalla propria sede aziendale. E' data facoltà al dipendente di iniziare la missione dalla propria abitazione senza transitare dal suo normale posto di lavoro se è ritenuto più utile allo svolgimento della missione stessa.
Quando la missione all'estero si prolunghi oltre dieci giorni, lo stipendio mensile di fatto sarà maggiorato, con decorrenza dall'undicesimo giorno, nella misura del 30 %
Il dipendente comandato in volo scorta o in missione è tenuto all'utilizzo del mezzo indicato dall'azienda, pubblico o privato.
Qualora l'Azienda richieda l'utilizzo dell'automezzo personale, al dipendente verrà corrisposto un rimborso chilometrico secondo quanto previsto dalla tabella qui sotto:

Cilindrata	€
Fino a 1500	0,35 €
Oltre 1500	0,60 €

NOTA: il rimborso non potrà mai essere superiore alla distanza esistente tra lavoro e il luogo della missione.

Qualora il trasferimento non avvenga con mezzo sociale, autonoleggio o automezzo personale, al dipendente comandato in volo scorta o in missione l'Azienda assicurerà un biglietto ferroviario di classe e comfort adeguati o un biglietto aereo di classe economica.Il rimborso pasti verrà erogato nella misura stabilita dalla tabella sottostante:

PRANZO	CENA	COLAZIONE*
€ 22,50	€ 22,50	€ 5,00

*Qualora non compresa nel pernottamento in base alle convenzioni alberghiere stabilite o nel caso in cui ci si trovi impossibilitati ad usufruire del servizio causa chiusura dell'esercizio della struttura convenzionata.

L'importo della relativa indennità per il pranzo e la cena è riconosciuto al dipendente che rientri nella propria sede rispettivamente dopo le ore h.13.00, oppure le ore h. 20.00.
Gli importi della sopraindicata tabella, sono maggiorati nella misura del 20% per il trattamento di missione all'estero.
Resta inteso che per il pernottamento il personale dovrà avvalersi di alberghi o strutture convenzionate con la Società. Sarà compito della Segreteria di Direzione provvedere alla relativa prenotazione, alle condizioni stabilite nelle convenzioni.
All'atto di lasciare l'albergo il dipendente è tenuto a richiedere regolare fattura cointestata a sé ed a Meridiana Maintenance.

ART. 52 - CONTRIBUTO EX A. 6/5/10

Al fine di individuare una normativa contrattuale che mantenga il requisito essenziale della competitività nell'ambito di tale settore industriale e che, al tempo stesso, delinei per i lavoratori condizioni economiche e normative complessivamente in linea, se non addirittura migliorative rispetto al citato contratto nazionale ed ai precedenti contratti aziendali, le Parti hanno concordato, con riferimento e nel rispetto della procedura di cessione di ramo di azienda, di determinare la riprotezione della parte fissa della retribuzione precedentemente percepita dal personale a tempo indeterminato delle aziende Meridiana ed Eurofly, al netto di un contributo pari al 5% della stessa, mediante l'istituzione di un superminimo "ad personam" non assorbibile.

Resta inteso che il valore numerico individuale di tale importo verrà esposto con singola voce nel cedolino paga.

ART. 53 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Gli elementi continuativi della retribuzione validi al fine dell'accantonamento di tale istituto sono i seguenti: retribuzione lorda mensile, (stipendio, scatti, superminimo, ad personam), ratei 13ma e 14ma, maggiorazioni, indennità di ristrutturazione, presenza, turno.

ART. 54 - FORMAZIONE CONTINUA E SOSTEGNO ALL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti condividono che il mantenimento dei livelli di competitività del settore passi obbligatoriamente ai livelli professionali degli addetti tramite un costante processo di aggiornamento anche supportando e contribuendo agli avanzamenti del percorso professionale intrapresi dal singolo.

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

ART. 55 - DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

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

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro.

PARTE V CODICE DISCIPLINARE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 56 - DOVERI DEI DIPENDENTE E SANZIONI DISCIPLINARI

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

E' preciso dovere dei lavoratori/trici conservare in buono stato le attrezzature ed in generale tutto quanto è loro affidato. Il personale deve essere in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però tempestivamente la Direzione della Società.
Il personale risponderà della pulizia e della perdita di macchinari ed oggetti di lavoro a lui affidati, se risulti la sua colpa e/o negligenza.

Eventuali modifiche alle attrezzature dovranno essere preventivamente autorizzate dal superiore diretto. Nel caso di variazioni arbitrarie, la Società ha diritto a rivalersi sul lavoratore/trice per i danni di tempo e di materiali subiti.

L'ammontare di tali danni può essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione per quote non superiori al 10% della retribuzione stessa e trattenute sulle competenze di fine rapporto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

In caso di condotte che violino le norme sopra descritte e/o più in generale degli obblighi e dei doveri connessi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro, la Società potrà comminare le sanzioni di cui all'art. 7 Legge 300/1970, secondo la gravità dell'infrazione rilevata.

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

Gli interessati avranno facoltà di produrre per iscritto nei termini di legge gli elementi a propria discolpa. Esperita tale procedura, la Società potrà procedere all'adozione del provvedimento.
essere
Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione, il dipendente che ponga in comportamenti contrari al presente contratto di lavoro ovvero tali da recare pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza, all'incolumità di persone ed all'integrità di cose.
La multa è applicata per le mancanze di minor rilievo, mentre la sospensione si applica a quelle mancanze di sufficiente rilievo, le quali pur non cosi gravi da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro, non trovino adeguata sanzione nel rimprovero e nella multa, anche in considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate.

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

Incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso il lavoratore che, a titolo esemplificativo, si renda responsabile di:
- insubordinazione nei confronti dei superiori;
- danneggiamento del materiale della Società dovuto a colpa e/o negligenza;
- esegua nei locali, della Società senza permesso, lavori per conto proprio o di terzi senza 1 impiego di materiale della Società;
- si renda responsabile di rissa nel luogo di lavoro;
- abbandoni il posto di lavoro, con violazione dei compiti di sorveglianza, custodia e controllo;
- si assentì senza giustificazione per oltre quattro giornate consecutive, ovvero per tre volte nel corso dell'anno nei giorni immediatamente successivi le ferie e/o i feriali non lavorativi e/o i festivi;
- si renda recidivo nelle mancanze precedentemente contemplate quando siano stati comminati più provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi;
- consegua una condanna definitiva per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente;

Legittimano il ricorso alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, in relazione alla particolare gravità del comportamento, le seguenti violazioni:
- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nei locali della Società;
- trafugamento di documenti, utensili o altri oggetti della Società;
- danneggiamento volontario al materiale della Società e al materiale di lavorazione;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimento dì azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza

degli impianti;
- esecuzione nei locali della Società senza permesso di lavori per conto proprio o di terze persone, con l'impiego di materiale della Società;
- svolgimento di attività, anche al di fuori dell'orario di lavoro, in conflitto di interessi e comunque m concorrenza con la Società;
- condanna definitiva per azioni commesse in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, tali da ledere la figura morale del dipendente.

ART. 57 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da una delle due parti purché questa ne dia regolare preavviso all'altra osservando i termini di seguito specificati.
Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene per opera della Società, i termini di preavviso sono individuati come segue:
- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli Q7S,Q7,6A e 6B;
- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di un mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli.

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

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

PARTE VI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 58 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti prendendo atto della costituzione del Fondo PREVAER in data 16 Maggio 2000 e ribadendo l'adesione a tale fondo, confermano che tale adesione comporterà una contribuzione mensile del 2% per 12 mensilità annue a carico dell'azienda ed una contribuzione mensile dall'1% all'8% per dodici mensilità annue a carico del lavoratore che aderisce al Fondo, calcolate su stipendio minimo e aumenti di anzianità. Nei confronti del personale neo-assunto l'azienda fornirà le opportune informazioni riguardanti la facoltà di destinazione del TFR alla previdenza complementare.