

VERBALE DI ACCORDO

Addì 26 Luglio 2005, in Roma presso la Sede del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, alla presenza del Vice Ministro On. Mario Tassone e il Responsabile per gli uffici di Diretta Collaborazione Dott. Giuseppe Mario Scali

t r a

ASSAEROPORTI,

e

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl T.A.,

è stato convenuto quanto segue relativamente al rinnovo delle parti economica e normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da ultimo sottoscritto in data 17 giugno 2002.

La presente intesa esplica effetti nei confronti del personale con categoria di operaio, impiegato e quadro in forza, sulla base di un contratto di lavoro subordinato, presso le Aziende di gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Le Parti espressamente riconoscono che il presente rinnovo contrattuale è stato perfezionato sul presupposto della identificazione del CCNL Assaeroporti – Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti , Ugl T.A. con il “tipo di contratto che regola il rapporto di lavoro dei dipendenti delle aziende di gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra”, di cui all’art. 13 del d. lgs. n. 18/1999.

Letto, confermato, sottoscritto.

ASSAEROPORTI

FILT-CGIL FIT-CISL UILT-UIL UGL T-A

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le parti, in considerazione della continua evoluzione del settore aeroportuale e delle costanti spinte che ne derivano in coerenza con l’avanzamento dei processi di liberalizzazione, ritengono sia interesse comune rendere gli assetti contrattuali e normativi sempre più in linea con la realtà esistente.

In tale quadro, nel confermare congiuntamente che elemento fondamentale di riferimento in relazione all’ambito di applicazione del presente CCNL debbano essere gli allegati A e B del D.Lgs. 18/99, nonché il D.M. 85/99 sul tema della sicurezza aeroportuale, le parti hanno ritenuto opportuno procedere ad una risistemazione dell’articolazione del CCNL attraverso la ripartizione dello stesso in 4 raggruppamenti di attività omogenee all’interno di un’unica, nuova scala parametrica, che possano anche essere caratterizzate da specifici e differenti trattamenti normativi e retributivi, coerentemente con le peculiarità delle rispettive attività e che tengano conto della comparazione con gli assetti contrattuali dei settori e, ove esistenti, dei contratti di riferimento specifico come peraltro già sancito negli accordi del 16.03.1999 e 11.07.2001.

Le sezioni sono le seguenti:

- 1) Gestione aeroportuale
- 2) Handling
- 3) Catering e ristorazione aeroportuale
- 4) Attività diverse e servizi

Tale volontà trova corpo nella presente stesura attraverso un processo di attribuzione a ciascuna di dette aree delle figure professionali che, rinvenibili nell’art. 11 – Inquadramento del CCNL del 13 marzo 1988, sono state quindi oggetto di comune ripartizione provvedendo ad un aggiornamento complessivo della materia che, senza prefigurare ripercussioni sugli attuali assetti produttivi, ha consentito però l’eliminazione delle posizioni non più ricomprese nell’attuale regolamentazione.

L’allegato 1 viene fornito, quale riferimento, al Gruppo di Lavoro.

In ragione della specifica volontà che ha portato le parti a condividere questa nuova articolazione contrattuale che, si ribadisce, prende origine dalla considerazione di fornire al settore una strumentazione che sia in linea con le esigenze di mercato, si conviene di dare immediatamente

luogo ad un approfondimento realizzato da un Gruppo di lavoro composto da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale, con il compito di produrre, entro il 31.12.2005, uno specifico protocollo da recepire nella presente intesa contenente le idonee condizioni economiche e normative che realizzino la necessaria convergenza.

Al contempo le parti, prima del prossimo rinnovo, procederanno ad un più complessivo riequilibrio dell'intera materia contrattuale riformando gli istituti.

Nota a verbale

In considerazione di quanto sopra definito relativamente alle attività di catering, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI E UGL-TA considerano che le clausole sottoscritte con la associazione datoriale del settore Catering vengono qui recepite costituendo parte integrante del presente CCNL, ferma restando la piena titolarità contrattuale in capo alla suddetta associazione datoriale.

Art. ..

ORARIO DI LAVORO

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

Le parti ritengono che la diversificazione della distribuzione temporale dell'attività lavorativa, attraverso l'introduzione di molteplici regimi di orario, costituisca condizione essenziale per avere maggiori opportunità di raggiungere gli obiettivi di flessibilità connessi alla peculiarità dei servizi di gestione ed assistenza aeroportuale, che impongono prestazioni sempre più efficienti e più vicine alle esigenze dell'utenza.

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

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

A) Regimi di orario

Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Conseguentemente, previo confronto a livello aziendale, saranno posti in essere gli interventi necessari a rendere correttamente e concretamente operativi la pluralità di regimi di lavoro contemplata nel presente CCNL.

B) Orario di lavoro

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

Avuto riguardo all'istituto della Riduzione dell'Orario di Lavoro (R.o.l.), la durata normale dell'orario di lavoro è fissata nella misura settimanale di:

- 37 ore e 30 minuti per i lavoratori operanti in turni avvicendati nelle 24 ore o nelle 16 ore;
- 38 ore per il restante personale.

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

In ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, con riferimento ad un periodo di 12 mesi, avuto riguardo

alle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio.

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

Anche avuto riguardo al successivo punto 5), il personale operante in turni avvicendati nelle 16 ore o nelle 24 ore matura, su base annua, una giornata di riduzione dell'orario di lavoro.

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

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

3. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere ripartito.

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

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

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

Le ore richieste e prestate oltre le 40 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

Nota a verbale

Con la definizione dell'orario settimanale di cui al precedente punto 1, fatte salve le modalità applicative in essere a livello locale, le parti si danno reciprocamente atto di avere esaurientemente definito la riduzione effettiva dell'orario di lavoro per ciò che concerne la durata settimanale della prestazione lavorativa.

C) Articolazione dei regimi di orario

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello locale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa in relazione ai dati di traffico.

In tale ambito, si individuano i seguenti istituti:

1. Al fine di favorire una sempre maggiore corrispondenza delle prestazioni orarie a quelle che sono le punte di attività giornaliere riscontrate in molteplici realtà aeroportuali, garantendo nel contempo prestazioni orarie a tempo pieno, le parti convengono di intervenire sull'attuale istituto, di cui al Verbale di Accordo 16.03.1999 – Orario di Lavoro – punto B2, della interruzione dell'orario di lavoro così da consentire, attraverso l'introduzione di elementi di contemperazione alle esigenze di sistema e di valorizzazione dei possibili disagi derivanti, anche attraverso momenti di verifiche programmate, l'effettiva esigibilità dell'istituto.

Pertanto, a fronte della esigenza di fornire un adeguato servizio all'utenza si conviene che il periodo di interruzione della prestazione lavorativa di cui al punto 2, lett. B) del presente articolo, possa essere superato purchè non diventi inferiore alle 2,5 ore e superiore alle 6 ore

Negli aeroporti con un traffico passeggeri annui inferiore a due milioni di unità il limite minimo, previsto al precedente capoverso, può essere ridotto fino a 2 ore.

2. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità del

ricorso a prestazioni di lavoro in regime di straordinario, viene introdotto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa di carattere congiunturale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento del normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo entro il limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.

A fronte delle effettive prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento delle ore di riduzione, darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista dall'art. ... (rif. Art. 3, lettere a e b). La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.

L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, di cui all'art. (rif. Art. 7, Parte Specifica B vigente ccnl), sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Per le ore prestate oltre il normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo, verrà corrisposta la maggiorazione del 15% per le prime 60 ore di supero e del 25% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

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

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dei commi precedenti, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma di flessibilità.

3. Nell'ottica di coniugare i regimi di flessibilità con strumentazioni che, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, d. lgs. n. 66/2003, favoriscano anche l'adozione di elementi premianti tramite l'utilizzo di orari di lavoro ridotti senza decurtazioni retributive, si potranno localmente prevedere prestazioni lavorative diversamente articolate con mantenimento della retribuzione relativa al normale orario settimanale di lavoro di cui al paragrafo B, punto 1, del presente articolo, pur in presenza di una differente prestazione lavorativa, fornendo l'usufruzione del servizio mensa eventualmente istituito o soluzioni equivalenti al di fuori dell'orario di lavoro assegnato.

Con riferimento ai punti **1**, **2** e **3** della presente lettera C), le Parti, consapevoli che l'introduzione di opportuni elementi di flessibilità costituisca fattore rilevante per le Aziende, allo scopo di realizzare situazioni organizzative più efficaci in rapporto all'operatività aeroportuale, ritengono di dover stimolare il raggiungimento di soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa, attraverso la negoziazione di livello locale, volta alla ricerca di soluzioni che contemplino anche eventuali elementi incentivanti.

L'attivazione del tavolo di negoziazione per la definizione delle modalità applicative degli istituti di cui ai punti 1, 2 e 3 potrà avvenire, su istanza delle aziende interessate, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Al fine di favorire il rinvenimento di soluzioni di comune soddisfazione, viene inoltre istituita una Commissione nazionale chiamata ad individuare idonee soluzioni, qualora il confronto in sede locale si esaurisca senza aver raggiunto la condivisione.

Detta Commissione sarà costituita da Assaeroporti, in assistenza dell'Azienda interessata, e dalle Federazioni Nazionali firmatarie del presente CCNL, in assistenza delle rispettive Rappresentanze locali interessate.

4. Articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con differente intensificazione delle presenze, in relazione all'andamento della attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.

5. Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi ed a fronte di sopravvenute esigenze operative.

6. Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative ed operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di

spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

In ordine alla disciplina di cui alla presente lettera C), punti 4, 5, 6 trovano applicazione le procedure di cui all'art. 3, punto 3), dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

Dichiarazione congiunta.

Le parti, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lettera C) del presente articolo, confermano che non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Art....
MERCATO DEL LAVORO

Le parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel settore della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza e competitività, ritengono utile procedere verso una maggiore 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 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 di lavoro, nonché di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali ad una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire da un lato il rafforzamento della capacità competitiva delle Aziende e, dall'altro, condizioni di lavoro che valorizzino il contributo delle risorse umane.

Pertanto, attribuendo particolare significato a quegli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, anche in considerazione di quanto previsto nel Protocollo d'intesa 13.11.1996 sottoscritto tra le Parti, nel Protocollo del 23.07.1993, nell'Accordo del 24.09.1996 in materia di occupazione e mercato del lavoro, nonché in applicazione di quanto statuito dalla normativa tutta in materia di occupazione e mercato del lavoro (a titolo indicativo e non esaustivo: l. n. 196/1997; d. lgs. n. 61/2000; d. lgs. n. 368/2001; d. lgs. n. 276/2003), le Parti riconoscono nel contratto di lavoro a termine, nel contratto di inserimento, nel contratto a tempo parziale, in quello di somministrazione di lavoro e nell'apprendistato, così come regolamentati nei punti successivi, le tipologie contrattuali idonee a soddisfare le dichiarate esigenze, conseguentemente sviluppando comportamenti atti a coglierne appieno le intrinseche potenzialità. Le parti ritengono che nel presente capitolo sia stata data attuazione alle forme contrattuali in uso nel settore di cui alla L. n. 30/03 così come convertita dal D. Lgs. 276/03. L'eventuale introduzione di ulteriori strumenti previsti da detta normativa sarà oggetto di confronto preventivo a livello locale.

Al contempo le Parti condividono l'esigenza di una accorta gestione nel caso di utilizzo contemporaneo di tali strumenti al fine di favorire una corretta comprensione dei fenomeni occupazionali in essere.

In particolare, in un'ottica condivisa di sviluppo dell'occupazione stabile, in caso di compresenza tra lavoro a termine/somministrato ed apprendistato/inserimento, le Parti convengono che, a livello locale, verranno trovate misure comuni atte a superare l'insorgere di criticità derivanti dall'introduzione delle nuove modalità di questi ultimi istituti rispetto alla situazione pregressa. Inoltre, in caso di contemporaneo utilizzo degli istituti di cui agli artt. "contratto a tempo determinato" e "contratto di lavoro somministrato a tempo determinato" le percentuali ivi indicate non dovranno complessivamente superare il 16 % e il 21 % rispettivamente negli aeroporti con traffico superiore e inferiore ai (2.000.000) di passeggeri.

Una volta l'anno, l'Azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente ccnl, le informazioni sull'utilizzo complessivo degli strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Parimenti le Associazioni datoriali stipulanti forniranno analogo informativa a livello nazionale.

**ART.....
LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale – intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto – può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

1. L'assunzione di personale a tempo parziale avverrà avuto riguardo alle specifiche norme di legge nonché a quanto previsto 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.
La Società si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.
Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra Azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 35% del personale a tempo pieno da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda.
4. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con le seguenti modalità:
 - a. part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali, non inferiore a 4 ore giornaliere;
 - b. 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;
 - c. 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.
5. I limiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere modificati, previo intese a livello aziendale con le competenti strutture regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive ovvero con la RSU, laddove costituita o, ancora, con le RSA delle OOSS firmatarie il presente CCNL.
6. In recepimento di quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni, si stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare è ammesso fino a concorrenza del limite settimanale e annuo del normale orario di lavoro di cui all'art. (orario di lavoro) del presente contratto collettivo. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, non solo nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, ma altresì in ogni ulteriore fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato ai sensi della legislazione vigente. Si ammette inoltre, previamente concordato tra lavoratore e azienda, il ricorso al lavoro in orari e/o giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente fissata. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 comma 3 D Lgs. 61/00 e successive modificazioni, le causali al cui verificarsi è ammesso nei suddetti limiti il ricorso al lavoro supplementare sono da individuare nelle specifiche esigenze tecnico-operative nonché di flessibilità organizzativa che caratterizzano il sistema delle gestioni aeroportuali e dell'assistenza a terra e che sono necessarie per garantire la continuità del servizio. Quanto sopra può essere esemplificato, in via non esaustiva, nelle seguenti fattispecie: esigenza di mantenimento del pubblico servizio; anomalie tecnico-operative; improvvise modifiche di attività incidenti sulla regolarità dell'erogazione del servizio anche dipendenti da anomalie di erogazione di soggetti terzi (vettori, ENAV, Enti di Stato, etc.); incrementi produttivi non prevedibili o comunque definiti nel tempo; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti; necessità non programmabili di addestramento con carattere di urgenza e per aree omogenee. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione globale di fatto per le prestazioni eccedenti l'orario

individuale settimanale e annuo fino alla misura del 50% dello stesso. Per le prestazioni eccedenti tale limite e fino a concorrenza con il limite massimo dell'orario a tempo pieno settimanale ed annuo di cui al primo capoverso del presente comma la maggiorazione sarà del 30%.

Per retribuzione globale di fatto le parti intendono quella già individuata all'art., p. 3 - 3° alinea e definita 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, come successivamente modificato ed integrato.

In parziale deroga a quanto sopra previsto, eventuali prestazioni eccedenti le ore settimanali applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le maggiorazioni contrattualmente definite per il lavoro straordinario. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale.

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

8. L'individuazione dei regimi di orario verrà effettuata dall'Azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicata alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ai sensi di quanto previsto dall'art. ... del presente contratto.

La prestazione a tempo parziale può essere organizzata secondo turni articolati programmati a rotazione e predeterminati. Tali prestazioni a tempo parziale non configurano, secondo l'accordo delle parti, una fattispecie di clausola flessibile disciplinata dall'art. 3, comma 7 de D.lgvo 25.02.2000 n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni. Analogamente non configurano clausole flessibili le variazioni dell'orario concordato conseguenti a variazioni dell'operativo.

9. Fatto salvo quanto sopra, ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D.L.vo n. 61/00 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Le prestazioni lavorative effettuate a seguito dell'applicazione di questo comma sono compensate con una maggiorazione forfettaria, legata all'effettiva presenza, senza riflesso alcuno sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali, pari a euro 0.516 giornalieri. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 del C.C., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

10. Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno.

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

La domanda sarà valutata dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative, ferma restando la possibilità di impiegare il lavoratore in altre posizioni di lavoro a parità di livello di inquadramento.

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

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

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

14. Fatte salve le condizioni di miglior favore già definite a livello aziendale, 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 della stessa secondo quanto eventualmente concordato con le RSA.

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. I suddetti limiti potranno essere ridotti di un terzo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità. Rimane ferma in tal caso la possibilità dell'Azienda di utilizzare il dipendente in altra area produttiva così come al termine del periodo di part-time convenuto.

Nel caso di più richieste le Aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi familiari opportunamente documentati;
- studio, volontariato con opportuna documentazione
- motivi personali.

16. In riferimento alle clausole di cui al punto 9, decorsi almeno 5 mesi dalla decorrenza individuale, l'azienda valuterà le richieste presentate dai lavoratori tese alla temporanea sospensione della stessa sulla scorta di motivate e documentate ragioni e a fronte di un preavviso minimo di 45 giorni.

Art.
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando il disposto dell'Art. 2 del D. Lgs 6 Settembre 2001 n°368 "Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali" che regola, in via non esclusiva, le strutturali esigenze stagionali dei settori interessati, il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato è ammesso in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo riferite alla normale attività aziendale, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e precisate nella lettera di assunzione.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D. Lgs. 368/01 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, il 10% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

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

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

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

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

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, lettera a) del D. Lgs. 368/01, si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

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

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

Con le modalità di cui all'art. (Mercato del Lavoro), l'Azienda informerà annualmente la RSU, ove costituita, o le RSA delle OO.SS. stipulanti, sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'Azienda fornirà alle strutture sindacali, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione in uso aziendali, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili.

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

DISCIPLINA AGGIUNTIVA PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando quanto condiviso nei precedenti articoli (Mercato del Lavoro, Contratto a Termine), le Parti convengono che la particolare tipologia del settore aeroportuale debba essere ulteriormente enfatizzata al fine di rimarcare che compito precipuo delle Parti è quello di ricercare il giusto equilibrio tra rafforzamento della capacità competitiva delle Aziende e valorizzazione del contributo delle risorse umane, soprattutto in presenza del vasto ventaglio di strumentazione flessibile varato dal Legislatore e accolto nel presente CCNL.

In particolare, le Parti ribadiscono che le costanti fluttuazioni del settore rendono legittima e concretamente attuabile l'adozione di una pluralità di rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti contraenti, al fine di coniugare dette fluttuazioni con l'attivazione di un processo di arricchimento delle professionalità che si vengono a realizzare.

In ragione di quanto sopra le Parti convengono che, in caso di una pluralità di rapporti di lavoro a termine che intervengano tra i medesimi soggetti ed abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, a partire dal secondo rapporto di lavoro il patto di prova si considererà già assolto a seguito del positivo esperimento nell'ambito del primo contratto di lavoro.

Analogamente, le Parti ritengono che si possa procedere all'introduzione, senza alcun effetto retroattivo e con sola proiezione futura, di uno strumento consimile a quello già previsto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato dall'art. 11, paragrafo 5 – Inquadramento – del CCNL del 13/03/1988, adattandone lo spirito e la ratio alla specificità del contratto a termine, di cui le Parti riconfermano ad ogni possibile effetto la natura intrinseca di rapporto caratterizzato dall'apposizione del termine, la cui disciplina trova riferimento nel d. lgs. n. 368/2001.

In ragione di quanto sopra le Parti convengono che, in caso di contratti a termine ripetuti tra i medesimi soggetti contrattuali, che abbiano ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, divenga operativo il meccanismo di attestazione inquadramentale di cui al precitato articolo, a seguito dell'acquisizione di esperienza e maggiore autonomia nello svolgimento delle mansioni. Il meccanismo di riconoscimento dei tempi di attestazione di lavoro effettivo nella mansione decorrerà dall'1.08.2005, senza alcun effetto retroattivo, e pertanto riguarderà unicamente i contratti a termine stipulati da tale data, calcolando ai fini della predetta maturazione solo le prestazioni effettivamente svolte dopo tale data. In ragione della specificità della prestazione a termine e dell'intervallo che comporta la conseguente necessità di riallineamento professionale al momento dell'attivazione di nuovi contratti di lavoro, i tempi di attestazione di cui al precitato articolo devono intendersi raddoppiati.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, sulle medesime posizioni e con i medesimi datori di lavoro, avessero maturato in precedenti contratti periodi di attestazione ai sensi della presente intesa, le Parti convengono che la disciplina di collegamento tra il presente articolo e quanto già previsto dall'art.11 CCNL 13-3-1988, porterà a considerare i periodi maturati prima della assunzione in misura pari al 50% del reale maturato, ripristinando al contempo però i valori complessivi di cui al precitato art. 11 per l'effettivo riconoscimento dell'esperienza ed autonomia ai fini della collocazione inquadramentale.

Quanto sopra disciplinato relativamente alle tematiche dell'apposizione del patto di prova e dei tempi di attestazione inquadramentale, non opera qualora intercorra un periodo di tempo superiore a mesi 12 (dodici) tra il termine di un contratto di lavoro ex d. lgs. n. 368/2001 e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a termine tra i medesimi soggetti contraenti, avente ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni.

Nota a verbale

Le Parti ritengono importante sottolineare lo sforzo volto a dare risposte concrete ai contratti atipici

nel rispetto della loro ratio e specificità.

In tale quadro e ferme restando le modalità di gestione già in atto a livello locale per mansioni considerate contigue, le parti intendono anche adottare le giuste misure volte a contemperare, in particolare, nel momento istitutivo di tale nuova regolamentazione, le modifiche introdotte con le differenti situazioni già esistenti nell'ambito dei lavoratori coinvolti da tali tipologie contrattuali.

In ragione di quanto sopra, ferma restando la condivisa irretroattività dei tempi di attestazione regolamentati dalla presente intesa, ai lavoratori che fossero già stati in passato interessati da rapporti di lavoro relativi alla medesima mansioni e con la medesima azienda, rispetto a nuovi contratti che verranno ad essere operativi dopo l'entrata in vigore della presente disciplina, verrà riconosciuto in maniera forfetaria e non modificabile una riduzione rispetto ai tempi di attestazione ora previsti su detta mansione con tale datore di lavoro pari a mesi 2 (due) per ogni anno nel quale sia stato attivo in passato medesimo rapporto di lavoro tra i soggetti interessati.

Art.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

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.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 20, comma 4 del d. lgs. n. 276/2003 in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di detta tipologia contrattuale, si conviene che le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato per le sole ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua, il 8% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda:

- lavori di manutenzione straordinaria degli impianti o delle attrezzature;
- copertura di posizioni di lavoro derivanti da disposizioni temporanee e non definitive delle autorità amministrative, o di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate a seguito di modifiche organizzative;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- adempimenti di attività amministrative o tecnico-procedurale aventi carattere saltuario e/o straordinario.

Negli aeroporti con traffico annuo inferiore a 2 milioni di passeggeri la percentuale di cui sopra viene fissata al 10%.

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

Tali limiti potranno essere superati, previa intesa a livello locale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive o organizzative.

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

In tutti i casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un periodo di affiancamento della durata massima di mesi 2 tra il lavoratore

da sostituire ed il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

L'Azienda informerà preventivamente la RSU, ove costituita, o le RSA delle OO.SS. stipulanti, sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrano motivate ragioni di urgenza, tale informazione potrà essere fornita entro i cinque giorni successivi.

Annualmente, con le modalità di cui all'art. (Mercato del Lavoro), anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui aderisce o conferisce mandato, l'Azienda fornirà alla RSU, ove costituita, ovvero alle RSA delle OO.SS. stipulanti, il numero e motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

Art.
CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

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

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

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente ccnl per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- con esclusivo riferimento al reinserimento di lavoratori con competenze professionali analoghe a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello a quella spettante ai lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto o addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, è determinato ai sensi del successivo punto 7.

4. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata del contratto non potrà eccedere i 10 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento; in tale caso la formazione teorica di cui al punto 6 non potrà essere inferiore a 16 ore.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 24 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2 lett. i) del D. Lgs. 276/03, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

7. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento.

Questo periodo di conservazione del posto di lavoro si intende riferito a contratti di inserimento di 18 mesi e viene proporzionalmente ridotto, fermo restando il limite dei settanta giorni di calendario, nel caso di contratti aventi durata inferiore.

Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale precedentemente prevista per i contratti di formazione e lavoro, di cui all'Accordo Interconfederale del 31.1.1995. Al fine del computo del limite massimo di durata si applicherà quanto previsto dall'art. 57 comma 2 del D. Lgs. 276/03 e successive modificazioni.

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

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

Per poter assumere con contratto di inserimento/reinserimento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato secondo le quantità previste dall'art. 54 comma 3 D. Lgs. 276/03 e successive modifiche.

10. Le aziende forniranno annualmente alle RSU, ove costituite, o alle RSA delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Art.
TELELAVORO

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.
2. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico - operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:
 - telelavoro domiciliare (o home working): l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene, di norma, presso il domicilio dei lavoratori ovvero in idoneo locale di cui egli abbia la disponibilità;
 - telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.
3. Qualora la decisione di introdurre il telelavoro domiciliare riguardi attività già presenti nelle Aziende, l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori ad esse adibiti avviene su base volontaria. I lavoratori che eventualmente non aderissero a tale forma di prestazione verranno ricollocati secondo le esigenze tecnico-organizzative.
Le Aziende hanno facoltà di interrompere lo svolgimento della attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi.
In caso di riassorbimento della attività in seno all'organizzazione aziendale le Aziende provvederanno al reinserimento in Azienda dei suddetti lavoratori.
Le Aziende potranno accogliere richieste del telelavoratore domiciliare, già, prestatore di lavoro interno, di interruzione dell'attività di telelavoro motivate da esigenze personali dalle quali derivi una incompatibilità con la continuazione di tale modalità lavorativa.
4. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.
5. Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore continua ad essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e, specificamente in organico alla struttura aziendale di appartenenza, né subisce alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.
6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
7. Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle Aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare le Aziende si fanno carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.
Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

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

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

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai video terminali e della L. 300/1970.

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

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

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

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

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

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

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

Sono altresì assicurati al telelavoratore e compatibilizzati con le peculiarità derivanti dall'attività telelavorativa, le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.

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

Art. ...
APPRENDISTATO

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, un contratto a causa mista (lavoro e formazione) che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e lo considerano strumento idoneo a facilitare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni, mentre il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato con soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni; in via transitoria, fino all'emanazione delle normative regionali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, si applicherà quanto di seguito convenuto.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai ed impiegati ed avere ad oggetto ciascuna delle qualifiche inerenti i livelli inquadramentali non superiori al 2A.

L'istituto dell'apprendistato trova applicazione per tutte le mansioni previste nei livelli inquadramentali sopra indicati ad eccezione delle figure di "operatore unico aeroportuale" e di "addetto di scalo" per le quali l'utilizzo dell'istituto potrà avvenire previa intesa a livello aziendale con le competenti strutture locali delle OO.SS.LL. stipulanti.

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

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e 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.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori specializzati e qualificati con contratto a tempo indeterminato negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità e un apprendista ogni tre negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo superiore a 2 milioni di unità.

L'assunzione dell'apprendista avverrà nel livello iniziale stabilito dal vigente CCNL, fermi restando i relativi iter di carriera.

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

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

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL al 100% della retribuzione come sopra indicata dal 1° giorno e fino alla cessazione dello stesso nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene corrisposto, da parte dell'azienda, il 66% della retribuzione sopra indicata;

fino al 180° giorno, nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

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 nelle singole aziende, del servizio mensa e trasporti ove esistenti.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che 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, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

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

Apprendistato professionalizzante

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante le parti convengono che lo stesso potrà avere una durata massima di 60 mesi, in funzione del tipo di qualificazione da conseguire, come espressa dai livelli inquadramentali di seguito indicati:

livelli 2A - 2B	durata massima 36 mesi
livelli 3° - 4° - 5°	durata massima 60 mesi
livello 6°	durata massima 48 mesi

Agli apprendisti si riconoscono gli istituti previsti dal CCNL, 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: minimi tabellari in vigore, indennità di contingenza e aumenti periodici d'anzianità, del livello inquadramentale tempo per tempo previsto sulla base della legge e degli iter professionali.

	Fino a 18 mesi	Fino a 24 mesi	Fino a 36 mesi	Fino a 48 mesi	Fino a 60 mesi
1° semestre	80%	80%	70%	70%	70%
2° semestre	85%	85%	75%	75%	75%
3° semestre	90%	90%	80%	80%	80%
4° semestre		95%	85%	85%	85%
5° semestre			90%	90%	90%
6° semestre			95%	90%	90%
7° semestre				95%	95%
8° semestre				95%	95%
9° semestre					100%
10° semestre					100%

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

Formazione

Ferma restando la competenza regionale in materia di regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, ed in attesa che si completi il processo di emanazione di tale normativa, le parti individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti aree tematiche sulle quali potrà vertere la predetta formazione:

- prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (che sarà erogata all'inizio del rapporto)
- disciplina del rapporto di lavoro
- organizzazione del lavoro

La formazione da impartire all'apprendista potrà essere svolta sia in azienda sia all'esterno della stessa, anche in funzione dalla specifica capacità formativa dell'impresa.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'Azienda.

Le ore di formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il numero minimo di ore destinate annualmente alla formazione esterna all'azienda degli apprendisti 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, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

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

Le aziende forniranno annualmente alle RSU, ove costituite, o alle RSA delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di apprendistato.

CLAUSOLA SOCIALE

Le parti condividono che elemento di comune visione sia una completa e definita regolamentazione del settore che dia agli operatori una chiave di lettura che coniughi le sempre crescenti istanze competitive e di liberalizzazione con una tranquillità di relazione e di rapporti che respinga gli eccessi di fluttuazioni non governate.

In ragione di quanto sopra, alla luce di quanto accaduto in tema di clausola sociale ex art.14 del D.Lgs. 18/99 e del parere ad esso riferito da parte della Corte di Giustizia Europea, le parti hanno ritenuto necessario avviare congiuntamente un processo di stimolo ed indicazione nei confronti del Governo per una nuova, compiuta regolamentazione della materia che sia più in linea con quanto richiesto dalla normativa comunitaria.

Quanto sopra deve rappresentare un obiettivo comune di primaria importanza per mantenere una visione di lettura omogenea, coerente e vincolante per tutti i possibili attori del settore in caso di trasferimento di attività di cui agli allegati A) e B) del decreto 18/99.

In tale scenario le parti considerano non esaustiva la modifica legislativa contenute nel Nuovo Codice della Navigazione che entrerà in vigore il 21.10.2005, ritenendo quindi fondamentale persistere nel predetto processo al fine di ottenere la codifica legislativa del quadro normativo di riferimento cui detto Codice rinvia.

Nelle more di tale intervento, applicativo del rinvio operato dal Codice della Navigazione, le parti, in virtù del dettato di cui all'art. 13 del d. lgs. n. 18/1999, convengono sull'adozione della regolamentazione transitoria specificata nell'allegato 2, che forma parte integrante del presente CCNL.

In caso intervenga la futura auspicata regolamentazione del quadro normativo cui rinvia il nuovo Codice della Navigazione, le Parti nel condividere il recepimento di detta normativa, si incontreranno per ritrovare il necessario raccordo tra la nuova normativa e l'ultravigenza della clausola contenuta nella presente intesa.

Art. .. FERIE

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie la cui durata, stabilita in giorni lavorativi, da calcolarsi con il coefficiente 1, risulta dal seguente prospetto:

Anzianità inferiore	Anzianità pari o superiore
---------------------	----------------------------

a 3 anni	a 3 anni
20	22

Il computo delle ferie avverrà per anno solare. Non sono ammesse nè la rinuncia nè la mancata concessione.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione o la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di prestazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate per mese intero, mentre sono trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

Le giornate festive di cui all'art. .. ricorrenti nel periodo di ferie non sono computabili nelle stesse. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso né durante il periodo di prova.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di godimento delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede, sia per l'eventuale ritorno nella località ove egli godeva delle stesse.

La malattia comprovata ed accertata interrompe il periodo di ferie.

-

-

<p style="text-align: center;">CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA</p>
--

Le parti condividono l'importanza che la piena centralità del presente CCNL quale elemento regolatore nel settore aeroportuale, richiamata anche dall'art. 13 del D.Lgs. 18/99, debba essere sostenuta da un processo di continuo aggiornamento competitivo del presente strumento contrattuale anche per evitare che si introducano nel comparto elementi di distonia concorrenziale attraverso l'introduzione di clausole più favorevoli inserite in altri modelli negoziali.

In ragione di quanto sopra le parti condividono che laddove le OO.SS. firmatarie e stipulanti del presente accordo dovessero concedere, nella negoziazione di CCNL di categoria relativamente alle attività di gestione e servizi aeroportuali di assistenza a terra, condizioni di miglior favore ad altri soggetti contrattuali nell'ambito del settore aeroportuale, le stesse condizioni saranno oggetto di recepimento nel presente testo con conseguente immediata applicabilità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

- A) In attuazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 in ordine al trattamento economico da valere per il personale dipendente dalle Aziende cui si applica il presente CCNL, vengono stabiliti, con decorrenza 01.08.2005, i nuovi minimi tabellari contrattuali, come risultanti dalla Tabella A) allegata.
- B) A decorrere dall'1.12.2005 gli importi dell'indennità giornaliera di cui all'art. 7, parte comune, del ccnl 13.06.1992, verranno incrementati di € 1 (uno) ai soli fini dell'effettiva prestazione, con le modalità attualmente in essere.

Tale indennità ha natura omnicomprensiva essendo stata fin dall'origine determinata comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Essa, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

- C) Al personale a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente rinnovo nonché al periodo di paga di liquidazione, sarà erogato a titolo di una tantum, con le competenze del mese di agosto 2005, un importo forfetario ed omnicomprensivo lordo di € 1.000,00 (mille), a completa definizione, ad ogni possibile effetto, del periodo 1° gennaio 2004 – 31 luglio 2005. Per il personale a tempo indeterminato assunto successivamente al 1° gennaio 2004 ed in forza alla data di sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale, l'importo forfetario di cui sopra verrà corrisposto proporzionalmente al periodo di effettiva prestazione, secondo le regole in essere per la corresponsione della tredicesima mensilità/gratifica natalizia.

L'importo a titolo di una tantum ha natura omnicomprensiva essendo stato determinato comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali. Esso, inoltre, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

- D) A decorrere dall'01.12.2005, l'istituto dell'EDR di cui al punto 6- lett.b – 2° cpv del Protocollo di Intesa del 13.11.96 e successive intese viene incrementato di € 8 (otto) lordi mensili non parametrati, secondo quanto indicato dalla Tabella B allegata, ferma restando l'erogazione di detto istituto limitata al personale di cui all'accordo 11.07.2001 – capitolo "Trattamento economico" lett. B. Tale istituto, non legato alla presenza, verrà corrisposto per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR.
- E) Sempre a decorrere dall'01.12.2005, al personale che, ai sensi del precitato combinato disposto del Protocollo di Intesa del 13.11.96 e dell'accordo 11.07.2001 – capitolo "Trattamento economico" lett. B, non fosse coinvolto nell'erogazione del predetto istituto dell'EDR, verrà riconosciuto unicamente un importo di € 8 (otto) lordi mensili non parametrati che andrà sotto la voce di "EDRN". Anche tale istituto, non legato alla presenza, verrà corrisposto per 12 mensilità annue e senza effetti sugli altri istituti/elementi retributivi contrattuali o di legge, fatta eccezione per il TFR.

Per il personale a tempo parziale tutti gli importi di cui sopra verranno riproporzionati in relazione alla ridotta durata delle prestazioni.

Con la definizione del trattamento economico di cui al presente articolo, anche in considerazione della data di sottoscrizione del presente accordo, deve considerarsi esaustivamente disciplinata, ad ogni possibile effetto, la tematica del rinnovo della parte economica del CCNL, relativamente al biennio 2004 e 2005.

DECORRENZA E DURATA

Nello spirito del Protocollo 23 luglio 1993, ferme restando le diverse decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, la parte normativa del presente CCNL resterà in vigore sino a tutto il 31.12.2007, mentre la parte economica scadrà il 31.12.2005.

Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non ne dia disdetta all'altra, nel rispetto della procedura prevista dal presente contratto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Le parti si impegnano a rispettare e far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente contratto collettivo. A tal fine le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori si impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare il contratto stesso.

[Allegato 1](#)

[Allegato 2](#)