

Tipologia: Accordo

Data firma: 2 agosto 2013

[Parti](#) : Assaereo, Assaeroporti, Assohandlers, Assocontrol, Assocatering e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil trasporti, Ugl Trasporti

[Settori](#) : Trasporti, Trasporto aereo

Fonte: FILT-CGIL

Sommario:

[Premessa](#)

Indice

[Parte generale Premessa e ambito di applicazione](#)

[Titolarità](#)

[Ambito di applicazione](#)

[Capo I](#)

[Relazioni industriali](#)

[Art. 1 Modello relazionale di informazione e consultazione](#)

[1\) Osservatorio Nazionale](#)

[2\) Informativa sull'andamento dell'Azienda](#)

[2\) Progetti di intervento sugli assetti organizzativi](#)

[Art. 2 Articolazione della contrattazione collettiva](#)

[• Contratto Nazionale](#)

[• Contrattazione Aziendale o di secondo livello](#)

[• Intese modificative del CCNL](#)

Art. 3 Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

[Art. 4 Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del CCNL](#)

[Art. 5 Diritti Sindacali](#)

[Art. 6 Assemblea \(ex art. 20 legge n. 300/70\)](#)

Art. 7 Permessi per organi direttivi, agibilità sindacali nazionali e aspettativa per incarichi sindacali e pe

[Art. 8 Affissioni e bacheche sindacali](#)

[Capo II Tutele sociali](#)

[Art. 9 Appalti](#)

Art. 10 Cessione o trasferimento di azienda

[Art. 11 Ambiente di lavoro](#)

[Art. 12 Tutela della Salute e sicurezza del lavoro](#)

[• Permessi retribuiti](#)

[• Formazione e Compiti degli RLS](#)

[• Modalità di accesso ai luoghi di lavoro](#)

[• RLS di sito](#) [Art. 13 DPI - Dispositivi di protezione Individuale](#)

Art. 14 Tutela della privacy

Art. 15 Tossicodipendenza

[Art. 16 Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali](#)

[Art. 17 Mobbing](#)

Art. 18 Pari Opportunità

[Art. 19 Lavoratori Disabili](#)

Art. 20 Lavoratori studenti e Permessi per studio

Art. 21 Congedi, assenze e permessi

[Art. 22 Tutela della maternità e paternità](#)

Art. 23 Congedo Matrimoniale

Art. 24 Richiamo alle Armi

Art. 25 Clausola Sociale

Capo III Mercato del lavoro

[Art. 26 Premessa](#)

Art. 27 Contratto a tempo parziale

[Art. 28 Contratti a tempo determinato](#)

• [Stagionalità](#)

• Intervalli

[Art. 29 Apprendistato](#)

[Art. 30 Contratto di somministrazione a tempo determinato](#)

[Art. 31 Telelavoro](#)

Art. 32 Formazione continua e sostegno all'aggiornamento professionale

Capo IV Il rapporto di lavoro

[Art. 33 Assunzione e documenti relativi](#)

Art. 34 Visita di inventario e visite personali

[Art. 35 Disposizioni e regolamenti aziendali](#)

[Art. 36 Norme di comportamento](#)

Art. 37 Trattamento di fine rapporto

Capo V Previdenza complementare

Art. 38 Previdenza complementare

Dichiarazione a verbale

Addì 2 agosto 2013, tra Assaereo, Assaeroporti, Assohandlers, Assocontrol, Assocatering e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil trasporti, Ugl Trasporti, con la sottoscrizione del presente accordo, riportato in allegato, si è condiviso il testo della Parte Generale del nuovo Contratto di settore del Trasporto Aereo, dando applicazione ai Protocolli sottoscritti, presso il Ministero dei Trasporti, il 6 dicembre 2012 ed in sede sindacale il 22 gennaio 2013.

CCNL del trasporto aereo tra Assaereo, Assaeroporti, Assocatering, Assocontrol, Assohandlers e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl Trasporti, è stata stipulata la Parte Generale comune del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria del Trasporto Aereo, con la esclusione delle Disposizioni Finali.

L'efficacia di tale pattuizione è subordinata alla definizione, dal mese di settembre 2013, delle relative Parti Specifiche e delle Disposizioni Finali.

Quanto sopra fermo restando la totale autonomia negoziale delle Parti stipulanti le singole Parti specifiche con riguardo a contenuti e decorrenza.

Le Parti stipulanti, al fine di rendere tempestivamente efficace ed applicabile l'intero corpo contrattuale stabiliscono un calendario di incontri consecutivi che, con cadenze settimanali

approfondiscano le Parti Specifiche nell'ambito delle singole Associazioni datoriali con le seguenti modalità:

prima settimana Assohandlers, seconda settimana Assocatering, terza settimana Assaeroporti, quarta settimana Assaereo, quinta settimana Assocontrol.

Al fine di verificare lo stato di avanzamento delle trattative e, fermo restando la piena autonomia negoziale delle singole Parti Specifiche, le Parti si incontreranno nella metà del mese di ottobre per un incontro congiunto.

Parte generale Premessa e ambito di applicazione

Le parti stipulanti il nuovo CCNL del Trasporto Aereo, in uno scenario caratterizzato dal continuo evolversi del quadro del trasporto aereo mondiale, in cui le complesse dinamiche risentono dell'incompiuta messa a sistema del settore italiano, concordano sul valore e sulla valenza centrale ed inclusiva del nuovo CCNL, sulla strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare: il contributo alla definizione di un sistema dei trasporti, il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo occupazionale ed il coinvolgimento delle professionalità su obiettivi di qualità.

Tutto ciò premesso:

Il perseguimento degli obiettivi condivisi dalle Parti stipulanti presuppone un nuovo approccio al settore del Trasporto Aereo nel suo complesso, caratterizzato da una pluralità di attività che devono assumere un ruolo complessivo di sistema in una logica di "filiera", in quanto concorrenti, con diverso grado ad una medesima catena del valore, oltre alla ricerca condivisa di un sempre crescente livello di servizio e di attenzione al cliente e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Di questa appartenenza al sistema di "filiera" intende farsi da subito artefice il nuovo CCNL del Trasporto Aereo attraverso la fissazione di un quadro di regole di insieme da applicarsi a tutti gli operatori del settore nella Parte generale in quanto componenti a pieno titolo della filiera del Trasporto Aereo. Componenti, la cui specificità in termini di diverso contributo alla catena del valore, viene dal CCNL riconosciuta e valorizzata attraverso la definizione di Parti specifiche.

Titolarità

La Parte Generale del contratto, comune a tutte le Parte Specifiche, è sottoscritta dalla totalità delle Associazioni Datoriali e dalle Segreterie Nazionali di Categoria Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti e Ugl Trasporti.

Ogni Parte Specifica di seguito riportata ha una propria autonomia negoziale ed è sottoscritta dall'Associazione Datoriale interessata e dalle Segreterie Nazionali di Categoria firmatarie della parte generale.

Parte specifica gestori aeroportuali:

- Assaeroporti;

Parte specifica vettori:

- Assaereo;

- Fairo

Parte specifica servizi aeroportuali di assistenza a terra:

- Assohandlers;

Parte specifica catering aereo:

- Assocatering;

Parte specifica ATM (Air Traffic Management):

- Assocontrol;

Resta peraltro convenuto che attraverso la sua sottoscrizione le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti riconoscono di aver individuato la regolamentazione di settore.

Ambito di applicazione:

Il nuovo CCNL di settore del Trasporto Aereo è il riferimento regolatorio sul versante del lavoro e si applica a tutto il personale di terra e di volo per l'intera Industria del Trasporto Aereo italiano le cui attività sono:

- servizi di navigazione e di lavoro aereo (vettori aerei stabilmente operanti in Italia);
- servizi di gestione aeroportuale;
- servizi aeroportuali di assistenza a terra (handling aeroportuale);
- servizi di catering aereo;
- servizi ATM diretti e complementari;
- servizi di manutenzione aeronautica

Potrà, inoltre, applicarsi alle Aziende che, attraverso accordi di confluenza ed armonizzazione, aderiscano alla regolamentazione generale contrattuale del Trasporto Aereo.

Coerentemente con l'obiettivo comune di assicurare incrementale trasparenza e certezza di diritti e doveri, le Parti ritengono fondamentale dare massima diffusione al testo contrattuale curandone la distribuzione a tutti i lavoratori anche attraverso la sua pubblicazione nelle intranet aziendali.

Capo I

Le Parti, in relazione ai nuovi principi su:

- Rappresentanza, rappresentatività e titolarità delle OO.SS.;
 - validità della sottoscrizione del CCNL, nonché modalità di ratifica delle singole parti specifiche sulla base della titolarità così come definita al precedente paragrafo;
 - costituzione e composizione delle RSU;
 - efficacia ed esigibilità dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro con modalità stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto;
 - clausole e procedure finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti;
- si impegnano a dare tempestiva attuazione agli accordi applicativi sottoscritti in materia.

Relazioni industriali

Le Parti concordano:

- sulla natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore e sulla necessità di assicurare la continuità dei servizi prestati a tutela dei diritti dell'utenza;
- sull'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei motivi di conflitto;
- sulla funzionalità dell'assetto contrattuale a una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore;

Art. 1 Modello relazionale di informazione e consultazione

Le Parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS.L.L.;
 - allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
 - in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con le esigenze dettate dalla progressiva globalizzazione dei mercati e dal processo di integrazione europea;
 - tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto del sistema di relazioni sindacali, in tutti i suoi livelli;
- ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale.

1) Osservatorio Nazionale

Tra le Parti stipulanti viene istituito un Osservatorio Nazionale per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema del Trasporto Aereo. Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno, altresì, essere le dinamiche comuni di evoluzione dell'industria, al fine di ricercare soluzioni orientate alla costruzione di una logica di "sistema".

Nell'ambito dell'Osservatorio, si terrà un incontro semestrale dedicato al monitoraggio:

- del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie;
- degli strumenti utili a favorire il reimpiego di risorse oggetto di ammortizzatori sociali;
- di iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del Lavoro dell'esistenza nel Trasporto Aereo di eventuali attività usuranti;
- dell'adeguamento delle Aziende a sistemi e norme che diano garanzia di rispetto e di controllo sulle prestazioni sociali ed ambientali delle stesse;
- della evoluzione della contrattazione di secondo livello;
- delle iniziative istituzionali nazionali e comunitarie per la realizzazione del "Sistema Trasporto Aereo Italiano";

Inoltre, viene attivata una fase progettuale relativa alla definizione di modelli di agibilità sindacali nazionali a partire dalle intese vigenti e con l'obiettivo del superamento di ogni accordo in essere.

Sarà composto da 1 componente designato da ogni Organizzazione Sindacale stipulante ed 1 componente designato da ogni Associazione Datoriale. Ciascun componente rimarrà in carica per l'intera durata del CCNL salvo revoca da parte dell'Organizzazione/Associazione designante o dimissioni. A tal fine, sarà predisposto idoneo regolamento di funzionamento.

I servizi di segreteria dell'Osservatorio Nazionale saranno assicurati a rotazione annua dalle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL.

È previsto l'insediamento dell'Osservatorio Nazionale entro 6 mesi dalla data di decorrenza del presente CCNL.

2) Informativa sull'andamento dell'Azienda

Nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, le Aziende esporranno alle Organizzazioni sindacali Nazionali stipulanti ovvero, in rapporto alla

configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
 - le prospettive di sviluppo dell'attività, anche con riferimento ad acquisizione e/o 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, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
 - le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti 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.
- Analoga esposizione verrà effettuata dalle Aziende, anche a richiesta delle OO.SS. stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

2) [3] Progetti di intervento sugli assetti organizzativi

In caso di fenomeni di rilevanza strategica quali ad esempio il riassetto produttivo o organizzativo che abbiano significativi impatti sugli aspetti occupazionali, le Aziende daranno una preventiva informativa alle OO.S.S., ovvero, in rapporto alla loro configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali.

Art. 2 Articolazione della contrattazione collettiva

Le Parti, al fine di rendere più competitivo il comparto del trasporto aereo, concordano nel riconoscere la centralità del presente CCNL ed, allo scopo di fornire al settore uno strumento volto alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, a tutelare l'occupazione e lo sviluppo delle relazioni industriali, individuano nella contrattazione aziendale lo strumento attraverso il quale promuovere tali iniziative.

Le Parti, pertanto, in linea con quanto previsto dai recenti Accordi Interconfederali, convengono che la contrattazione collettiva sia articolata come segue.

Contratto Nazionale

Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica.

Il Contratto Nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, avendo la funzione di favorire processi di risanamento e riorganizzazione aziendale e di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Il Contratto Nazionale definisce, altresì, modalità ed ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, affinché la stessa operi per migliorare il posizionamento competitivo delle Aziende e la produttività, attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro.

Il Contratto Nazionale individua materie ed istituti propri del livello nazionale, derogabili a livello aziendale attraverso intese modificative secondo le finalità e le modalità specificatamente riportate nel paragrafo "intese modificative del CCNL".

Il Contratto Nazionale, sia nella Parte Generale comune che nelle Parti Specifiche, individua materie ed istituti propri del livello nazionale, nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

Contrattazione Aziendale o di secondo livello

In relazione agli Accordi Interconfederali il contratto nazionale individua le materie che sono oggetto della contrattazione aziendale. In virtù di tale disposizione, ferma restando la possibilità di individuare ulteriori materie nelle Parti Specifiche, le Parti hanno inteso delegare le seguenti materie nel rispetto del principio dell'effettività di regolamentazioni disciplinate dal CCNL sulla base di specifici rinvii già previsti nei singoli artt. dello stesso:

- Orario di lavoro (aspetti applicativi);
- Mercato del Lavoro (aspetti applicativi);
- Il Premio di Risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale; le modalità e l'ambito di applicazione possono essere definiti nella parti specifiche, fermo restando che il premio variabile deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla Legge

Intese modificative del CCNL

Le Parti, al fine di adeguare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze di specifici contesti produttivi, concordano sulla possibilità di sottoscrivere specifiche intese modificative a livello aziendale, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci, in attesa dei regolamenti attuativi degli accordi interconfederali, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, se sottoscritte dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme alle altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dell'intesa modificativa del CCNL. A tal fine, verranno prese in considerazione le deleghe risultanti all'azienda e riscontrate dalle stesse organizzazioni sindacali.

In caso di costituzione delle RSU, le intese modificative hanno efficacia per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL operanti all'interno dell'azienda, se approvate dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

In ogni caso le intese modificative sono negoziate con le Rappresentanze Sindacali costituite su iniziativa delle OO.SS. firmatarie il CCNL operanti in Azienda d'intesa ovvero congiuntamente con le OO.SS. territoriali di categoria ovvero con le articolazioni organizzative competenti delle corrispondenti Organizzazioni Sindacali espressione delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le intese sottoscritte ai sensi del presente articolo sono trasmesse, attraverso le rispettive Associazioni datoriali, a fini informativi alle Parti stipulanti il CCNL ed acquisiscono immediatamente e direttamente efficacia modificando, per le materie e le durate definite, le relative clausole del CCNL.

Le intese modificative dovranno indicare:

- gli obiettivi che si intendono conseguire;
- la durata;

- i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica;
- le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le parti.

Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono:

- la gestione di situazioni di crisi Aziendale, anche con l'obiettivo di limitare le ricadute occupazionali;
- lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa nella prospettiva di un diverso posizionamento strategico e competitivo.

In questi ambiti le intese modificative potranno avere ad oggetto gli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, l'inquadramento, gli istituti di carattere retributivo, con l'esclusione dei minimi tabellari, dell'indennità di contingenza, degli emolumenti di natura individuale.

Art. 4 Procedura generale di conciliazione delle vertenze inerenti l'applicazione del CCNL

Salvo quanto previsto dalle specifiche intese intervenute tra le Parti e già recepite in apposite delibere della Commissione di Garanzia, al fine di migliorare l'efficacia delle 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 di rilevanza collettiva, intendendosi per tali le controversie che riguardano una potenziale pluralità di soggetti o comunque relative all'interpretazione di accordi collettivi, 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 o legale.

Le seguenti materie sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

Qualora insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme di questo CCNL, 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.

Nel periodo occorrente alle Parti stipulanti per pronunciarsi, i soggetti interessati alla procedura non assumono iniziative unilaterali.

Art. 5 Diritti Sindacali

Per i dirigenti sindacali, ivi compresi quelli delle RSA o delle le RSU, si fa rinvio a quanto previsto dalle apposite norme della [Legge n. 300/70](#), per quanto applicabile od eventualmente regolamentato nelle Parti Specifiche, nonché dagli accordi interconfederali intervenuti in materia. [...]

Art. 6 Assemblea (ex art. 20 legge n. 300/70)

Nelle singole unità produttive, così come individuate dalle norme vigenti, potranno essere promosse dalle RSA ovvero dalle RSU, ove costituite, 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. Tali assemblee saranno tenute 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 RSU/RSA, previamente indicati al datore di lavoro. Lo svolgimento delle assemblee, al di fuori dell'orario di lavoro, per il personale navigante delle Compagnie Aeree, avviene secondo le modalità definite nell'apposita Sezione.

Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee. I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 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 o altro metodo equivalente.

Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità e la regolarità delle operazioni; a tal fine, in particolare per i settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo. Negli scali, le assemblee avverranno di norma nelle ore interessate da minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

Art. 8 Affissioni e bacheche sindacali

Le Aziende, presso la Sede della Direzione Generale e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo a disposizione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Organizzazioni.

Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

Un esemplare delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere contestualmente inoltrato alle rispettive Direzioni

Capo II Tutele sociali

Art. 9 Appalti

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati a livello comunitario le Parti intendono definire un sistema che, a partire dai processi di selezione degli appaltatori consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamenti di responsabilità sociale delle imprese.

Conseguentemente le Aziende inseriranno nei contratti di appalto e verificheranno l'esistenza in eventuali contratti di subappalto, di clausole inerenti la previsione dell'osservanza degli obblighi derivanti da norme di legge nonché dai contratti collettivi di lavoro.

A tal fine i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso la certificazione Inps ed Inail.

In coerenza con il regolamento Enac in vigore sulla "certificazione dei prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra", l'operatore certificato garantisce il possesso, da parte del subappaltatore, di standard corrispondenti a quelli propri e necessari alla certificazione stessa, con particolare riguardo ai requisiti richiesti dal citato regolamento, riguardanti gli standards di sicurezza, l'addestramento, la qualità e la tutela ambientale e gli obblighi derivanti dalla legislazione sociale e di sicurezza sul lavoro.

Coerentemente con le linee strategiche contenute nella premessa/ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti riconoscono l'esigenza di evitare gli effetti distorsivi della concorrenza derivanti dall'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto.

Le Parti, infine, consapevoli della prevista modifica comunitaria attualmente in discussione sul tema delle attività di assistenza a terra, si impegnano ad incontrarsi tempestivamente a valle delle modifiche introdotte.

I lavoratori di Aziende appaltatrici di servizi operanti in azienda potranno fruire, compatibilmente con la disponibilità di strutture, dei servizi di mensa, ove esistenti, previa opportune intese tra la società di erogazione del servizio e l'Azienda appaltatrice.

Art. 11 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 che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione agli obiettivi assegnati siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo, nel quale poter operare validamente in condizioni di salubrità e sicurezza.

In tal senso, si conviene che le Aziende, andando anche oltre la specifica disciplina sul tema "Tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro" di cui al successivo [art. 12](#), pongano 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.

Art. 12 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.

Coerentemente con questi obiettivi, le Parti condividono la necessità di agire in un'ottica proattiva anziché reattiva, stante i primari interessi in gioco che attengono, fundamentalmente ma non unicamente, alla salute fisica e psichica del lavoratore.

In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati 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 aeroportuale, 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.

Tenuto conto anche di quanto previsto dall'Ente regolatore in merito alle attività che si svolgono in aree o spazi destinati ad un uso generalizzato da parte di operatori e/o soggetti

che operano in ambito aeroportuale o che prevedono l'utilizzo promiscuo di infrastrutture e/o attrezzature, le Parti convergono sulla necessità di attribuire anche una particolare attenzione alle problematiche inerenti la circolazione nelle aree aeroportuali operative interne e ritengono opportuno che tutti i soggetti interessati sopra citati diano il loro contributo in un'ottica di prevenzione e tutela grazie all'impiego di strumenti di coordinamento sempre più incisivi.

A tal fine, le Aziende confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi, agli agenti chimici e fisici ed alle lavorazioni che richiedono l'utilizzo di mezzi ed attrezzature aeroportuali.

Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal [D.Lgs. 81/2008](#) e s.m.i., con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'

[Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995](#)

, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.

Ai sensi dell'art. 47, del [D.Lgs 81/2008](#) e s.m.i. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e la durata previste dall'

[Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#)

Per quanto concerne le Aziende che impiegano meno di 15 dipendenti, si rinvia all' [Accordo Interconfederale](#)

da ultimo citato, ferma restando l'opportunità, in coerenza con le premesse sviluppate, che in tutte le Aziende sia eletto il RLS. In mancanza del RLS, ai sensi dell'art. 48 comma 2 del [D.lgs. n. 81/2008](#)

, le Parti individuano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1 del citato articolo nel "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza". Si rinviano, pertanto, in sede aziendale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle attività di competenza ad ogni RLS spettano 40 ore annue di permessi retribuiti, fatte salve le condizioni di miglior favore condivise a livello aziendale o nelle sezioni specifiche.

In caso di attività di RLS di sito le ore spettanti vengono elevate a 60 ore complessive.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per la concessione dei permessi ai componenti delle RSA o delle RSU, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b, c, d, g, i ed l dell'art. 50 del [D.Lgs n. 81/2008](#)

e s.m.i. non viene utilizzato il predetto monte ore.

Formazione e Compiti degli RLS

Le Parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine

di costruire una comune visione di valutazione e gestione dei rischi, confermano la primaria importanza rivestita dalla formazione dei RLS.

Tenuto conto di quanto previsto dal [D.Lgs n. 81/2008](#) e dall' [Accordo interconfederale del 22 Giugno 1995](#) , il RLS si rende disponibile all'effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del [D.Lgs n. 81/2008](#) , ed in particolare:

- a) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Azienda, ovvero nell'unità produttiva;
- b) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- a) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- b) elabora proposte in merito all'attività di prevenzione;
- c) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50 [D.Lgs 81/2008](#) , sarà esercitato nel rispetto dell'esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il RLS che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà dare comunicazione scritta all'Azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le Parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le Parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del RSL, al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all' [Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995](#) .

RLS di sito

In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. con riferimento al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo", eletto tra gli RLS delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le Parti condividono la necessità che negli aeroporti con traffico superiore ai 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più

Società, venga istituita anche la figura del RLS di sito, cui verrà attribuito uno specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di assenza di RLS nella singola azienda. Negli aeroporti ove venga nominato il RLS di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del RLS territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.

Art. 13 DPI - Dispositivi di protezione Individuale

Le Parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei DPI al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per la normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, fermo restando il rispetto da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori della normativa in materia, con particolare riferimento agli artt. 74-79 del [D.Lgs. 81/2008](#), all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni DPI eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione. Per il corretto utilizzo degli stessi dovranno inoltre essere previste apposite procedure informative e/o di addestramento.

L'impresa è comunque impegnata ad assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei DPI, gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Rimane l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i DPI messi a disposizione. (Vedi [circolare n. 34 del 29/4/1999](#) emanata dal Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale e succ. modif.), in materia di "indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale".

Tutti i DPI dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del contratto di lavoro.

Le Parti concordano di impegnarsi nella realizzazione di iniziative di formazione tese ad accrescere una diffusa cultura della Sicurezza e della Prevenzione.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo dei DPI durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le Parti a livello aziendale.

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.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, le Aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali. Le Aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta.

Art. 17 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. 19 Lavoratori Disabili

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Le Parti, inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive disposizioni legislative in materia.

Art. 22 Tutela della maternità e paternità

Fatte le salve le specifiche previsioni per il personale navigante:

1. ai sensi del [D.Lgs. n. 151/2001](#), le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

[...]

10. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'Azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'Azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della nursery o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

[...]

17. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle disposizioni contenute nelle singole sezioni del presente contratto ivi incluse le specifiche previsioni o le regolamentazioni europee per il personale navigante

Capo III Mercato del lavoro

Art. 26 Premessa

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, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti contrattuali, di adeguata e tempestiva considerazione.

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, 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 e condizioni di lavoro che valorizzino il contributo e la professionalità espressa dalle risorse umane.

Pertanto, si attribuisce particolare significato agli strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più diversificate della clientela, in applicazione di quanto statuito dalla normativa tutta in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Art. 28 Contratti a tempo determinato

Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel comma successivo, è previsto 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.

È consentito stipulare contratti a termine o di somministrazione acausali ai sensi delle lett. a) comma 1-bis dell'art. 1 del [D.lgs 368/2001](#). I contratti di cui alla lettera a) possono essere prorogati, una sola volta, entro il limite massimo di 12 mesi.

Nell'ambito della delega riconosciuta dall'art. 1 comma 1 bis lett. b) del [D.lgs. 368/2001](#) all'autonomia collettiva, così come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal [D.L. n. 76/2013](#)

, oltre alle ipotesi previste dalla lett. a) del medesimo articolo è consentita l'individuazione da parte della contrattazione anche aziendale di ulteriori ipotesi in cui non è richiesto il requisito di cui all'art. 1 co. 1 dell'art. 1

[D.lgs. 368/2001](#)

Fermo restando il limite temporale dei 44 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi, previsto dal presente contratto in ordine a contratti a termine ex art. 1 [D.lgs. 368/2001](#), vengono di seguito individuate le ipotesi per le quali non viene richiesto il requisito della causalità:

1. Ipotesi soggettive:

- Soggetti ammessi ad ammortizzatori sociali anche in deroga;

- Soggetti senza lavoro da almeno un mese;
- Donne con figlio a carico;
- Giovani fino a 35 anni non compiuti;
- Lavoratori svantaggiati.
- In relazione al concreto collegamento scuola - lavoro, studenti iscritti alle scuole superiori nel periodo tra la fine e l'inizio dell'anno scolastico;

2. Ipotesi quantitative:

I contratti a termine acausali possono essere stipulati senza eccedere il limite del 25%, calcolato come media su base annua da determinare mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi 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.

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 ai sensi dell'art. 1 del [d.lgs. n. 368 del](#)

[2001](#), per le sole specifiche ipotesi di seguito individuate, non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, 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;
- inserimento di nuove tipologie di aeromobili nella flotta a fronte di necessità operative incrementali;

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 aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per motivate esigenze tecnico, produttive od organizzative.

Si concorda che la fase di avvio di nuove attività/servizi, ivi inclusa l'ipotesi di start up di nuove rotte, debba essere riferita ad un periodo di diciotto mesi decorrenti dal momento dell'effettivo start-up dell'attività/servizio in questione, dovendosi intendere per tale, a titolo esemplificativo, anche quello connesso alla messa in esercizio di nuovi impianti e/o infrastrutture.

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

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

passaggio di consegne.

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

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

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del [D.Lgs n. 368/2001](#) così come modificato dalla

[L. n. 247/2007](#)

e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2,

[L. n. 133/2008](#)

, le Parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 5 comma 4 bis del [D.Lgs. n. 368/2001](#), in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi; esso può essere modificato nelle singole parti specifiche in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale.

Rimane, comunque, fermo quanto già pattuito in precedenti accordi intervenuti in sede Aziendale.

Quanto sopra anche nel caso di cumulo tra successivi contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Fermo restando il non assoggettamento del contratto di somministrazione a tempo determinato ai vincoli dall'art. 5 comma 4-bis primo periodo del [D.Lgs. 368/2001](#).

Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del citato art. 5 comma 4 bis, le Parti fanno riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008.

Rimane ferma la possibilità di ulteriori diversi accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

Stagionalità

Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del [D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modifiche, confermano il carattere stagionale delle attività di cui all'art. 2, comma 1, del citato

[D.Lgs n. 368/2001](#)

. Per i contratti a termine stipulati ai sensi di questa disposizione, pertanto, non trova applicazione l'art. 5, comma 4bis, del

[d.lgs. n. 368 del 2001](#)

. Le Parti confermano, altresì, che le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'art. 2,

[d.lgs. n. 368/2001](#)

non sono soggette agli intervalli temporali minimi di 10 e 20 giorni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo del

[d.lgs. n. 368/2001](#)

, tenendo comunque conto della successiva disposizione di cui all'art. 5 c. 4 del medesimo decreto legislativo.

Con riferimento al limite quantitativo del 15% previsto per questa tipologia di contratti a termine le Parti condividono come lo stesso debba riferirsi alla forza complessiva operativa a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno e che tale limite non debba essere superato,

mensilmente, dal numero delle risorse in servizio a tempo determinato ai sensi dell'art. 2 del d [.lgs. n. 368/01](#)

Art. 29 Apprendistato

Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato, nelle tipologie in cui esso si configura per effetto delle disposizioni di legge vigenti, da ultimo il d.lgs. n. 167/2011, cd. "Testo unico sull'Apprendistato" ed s.m.i. 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.

È consentita la stipulazione di contratti di "apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale", di "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" e di "apprendistato di alta formazione e di ricerca".

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 non ancora compiuti, 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 (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex L. 53/03 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.

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.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate assunte con contratto a tempo indeterminato. Le modalità attuative dell'apprendistato professionalizzante, anche ai fini del d.lgs. n. 167/2011, cd. "Testo unico sull'Apprendistato" s.m.i. ed il trattamento economico sono definiti secondo quanto specificato nelle singole sezioni. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 5, del d.lgs. n. 167/2011, è consentito, altresì, articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro trentasei mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

[...]

Art. 30 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Fatte salve specifiche previsioni per il personale navigante, 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 aggiunta alle ipotesi di legge ed in applicazione dell'art. 20, comma 5 quater, del [D.lgs. n. 276/2003](#)

, la somministrazione a tempo determinato è ammessa, senza che trovi applicazione l'art. 20, comma 4 del [d.lgs. n 276/2003](#)

, per fare fronte a qualsiasi esigenza organizzativa/produttiva, anche ordinaria e non temporanea, nei seguenti casi:

soggetti di età inferiore a 35 anni;

soggetti con un'invalidità certificata di almeno il 20%;

contratti di somministrazione di durata complessivamente non inferiore a 12 mesi;

donne con almeno un figlio a carico;

soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno un mese;

soggetti senza lavoro da almeno un mese.

In questi casi i contratti di somministrazione possono essere stipulati senza indicazione di una causale.

Resta ferma la possibilità di individuare ulteriori fattispecie nella contrattazione aziendale.

Le Parti, tenuto conto della specificità del settore, concordano, altresì, la non applicabilità del divieto di cui all'art. 20, comma 5, lettera b) del d.lgs. n. 276/2003.

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 rinvia alle singole sezioni

Art. 31 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. [...]

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. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni.

[...]

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.

Capo IV Il rapporto di lavoro

Art. 33 Assunzione e documenti relativi

[...]

5) Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia

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

Art. 35 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 e/o mediante intranet aziendale o altri mezzi multimediali

Art. 36 Norme di comportamento

I doveri del dipendente che verranno articolati nelle parti specifiche, anche in relazione alle tipologie di attività, dovranno rispondere ai criteri generali di seguito specificati.

1. Rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti la attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli.

2. Rispetto della dignità altrui e tutela del buon nome dell'azienda evitando la divulgazione, attraverso qualunque strumento, di immagini e la diffusione di giudizi lesivi dell'Azienda.

3. Usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della Azienda mantenendo la segretezza sulle informazioni riservate della stessa, nonché fornire una collaborazione attiva.

[...]

5. Rispettare l'orario di lavoro nonché i tempi di presentazione previsti, assicurando la propria presenza sul posto di lavoro all'interno dell'orario prescritto mantenendo un comportamento responsabile e vigile in linea con gli standard previsti da regolamenti e disposizioni aziendali.

[...]