

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



Addì 23 marzo 2012 in Roma,

tra

ENAV S.p.A., nelle persone dei Siggr.ri Umberto Musetti, Cico Amorosi, Roberto Simeone, Antonietta Perretti, Massimo Bellizzi e Maurizio Paggetti:

e

- la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti FILT-CGIL, rappresentata dai Siggr.ri Roberto Giacomelli e Andrea Ponziani;
- la Federazione Italiana Trasporti FIT-CISL, rappresentata dai Siggr.ri Roberto Perticarà, Adriano Angelillo, Andrea Cisternino, Guido Scotti e Germano Campa;
- l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti UILT, rappresentata dai Siggr.ri Luciano Cherubini, Fabrizio Andreini e Edoardo Ordine;
- l'Unione Generale del Lavoro Trasporti UGL-T, rappresentata dal Sig. Maurizio Brogioni, Andrea Borzini, Fabio Luccioni e Antonio Faraoni;
- la Unione Sindacato Autonomo Europeo Assistenza Volo USAE-AV, rappresentata dai Siggr.ri Anna Maria Colocci, Fabrizio Fulgenzi e Alessandra Cola;
- l'ASSIVOLO QUADRI, rappresentata dai Siggr.ri Fabrizio Arfiero, Marco Zuccarello, Cosimo Del Vecchio, Arturo Franco, Sandra Landi e Luigi Tarzia;
- l'Associazione Nazionale Professionale Controllori e Assistenti Traffico Aereo ANPCAT, rappresentata dai Siggr.ri Stefano Francucci, Giancarlo Saviantoni e Gianluca Labigi;
- la Confederazione Italiana Lavoratori Autonomi Assistenza al Volo CILA-AV, rappresentata dal Sig. Francesco Garau;
- la Lega Italiana Controllori Traffico Aereo LICTA, rappresentata dai Siggr.ri Sandro Campanella e Mauro Anselmi;
- il COBAS del lavoro privato, rappresentato dai Siggr.ri Massimo Vitelli e Fabio Olivetti;

è stato sottoscritto il presente articolato contrattuale per il personale non dirigente di ENAV S.p.A

In data 23 marzo 2012 il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è stato sottoscritto

tra

ENAV S.p.A nelle persone dell'Amministratore Unico Massimo Garbini e del Direttore Generale Massimo Bellizzi

e

i Segretari Nazionali del trasporto aereo, Sigg.ri:

Mauro Rossi per la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti FILT–CGIL

Francesco Persi per la Federazione Italiana Trasporti FIT–CISL

Marco Veneziani per l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti UILT

Francesco Alfonsi per l'Unione Generale del Lavoro Trasporti UGL-T

## **INDICE**

*Premessa*

### **PARTE GENERALE**

- Capo I Disposizioni generali
- Capo II Procedure per la regolamentazione dei conflitti
- Capo III Diritti sindacali
  - Politica degli organici*
- Capo IV Costituzione del rapporto di lavoro
- Capo V Svolgimento del rapporto di lavoro
- Capo VI Elementi della retribuzione
- Capo VII Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Capo VIII Doveri del dipendente
- Capo IX Risoluzione del rapporto di lavoro
- Capo X Disposizioni finali

### **PARTI SPECIFICHE PER CATEGORIE PROFESSIONALI**

Controllore del traffico aereo

Esperto di Assistenza al Volo

Meteorologo

Operatore radiomisure

Tecnico

Informatico

Amministrativo

Operaio

## **ALLEGATI**

1. Mobilità geografica
2. Premio di Risultato 2012
3. Previdenza integrativa
4. Polizza sanitaria
5. Giorni festivi
6. Lavoro intermittente
7. Unità produttive RLS/RSA
8. Modalità di resa della prestazione lavorativa circolare
9. Trattamenti economici circolare
10. Stato di malattia circolare
11. Trattamento di trasferta circolare
12. Tabelle superminimi
13. Glossario

## **PREMESSA**

*Le Parti stipulanti, consapevoli della gravità della crisi economica e finanziaria che ha colpito il Paese e degli impatti sociali che da questa sono e saranno determinati, intendono favorire la crescita aziendale come elemento di equilibrio e di superamento delle attuali criticità.*

*In questo scenario il ruolo rappresentato da ENAV può contribuire ad una concreta ed effettiva modernizzazione del settore del trasporto aereo nazionale e può, pertanto, costituire un forte elemento di accelerazione per l'economia dell'intero settore e divenire una leva di sviluppo per il superamento dell'attuale fase di crisi.*

*La riforma del sistema di tariffazione e le dinamiche comunitarie di performance target che impedisce ai singoli fornitori di servizi del traffico aereo di scaricare parte delle spese sulla modulazione delle tariffe (cost-recovery), impegna gli stessi a cercare nuove politiche di oculata gestione dei costi e degli investimenti, pur mantenendo elevato il livello dei servizi forniti.*

*Ed è proprio in questo specifico scenario nazionale ed internazionale che si innesta il negoziato per il rinnovo del contratto di lavoro del personale di ENAV che, in conformità con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria e le altre associazioni d'impresa, accede alle nuove regole della contrattazione nazionale.*

*Le Parti stipulanti, nel seguire con particolare interesse gli sviluppi dell'armonizzazione europea del sistema del controllo del traffico aereo e nel porsi come obiettivo comune la tutela e lo sviluppo del posizionamento competitivo della Società, riconoscono le difficoltà determinate dalla presenza dei vincoli normativi e dalla crescita della concorrenza a livello europeo e ritengono necessarie azioni mirate a raggiungere livelli di maggiore competitività.*

*Le Parti stipulanti, inoltre, seguono con attenzione il processo politico in atto di ridefinizione del sistema di ammortizzatori sociali e ne auspicano l'applicazione anche alla realtà specifica di ENAV, quale elemento in grado di coniugare le necessarie flessibilità organizzative con le garanzie e tutele del fattore lavoro.*

*Le Parti stipulanti ritengono necessario attivare interventi tesi al miglioramento della produttività del sistema azienda ed in questa prospettiva assume particolare importanza realizzare - quale momento qualificante nelle relazioni industriali - un sistema di partecipazione, anche attraverso la definizione di nuovi organismi bilaterali, improntato sulla trasparenza e tempestività nonché sul ruolo propositivo delle organizzazioni sindacali che sia effettivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto.*

*Le Parti stipulanti sono, pertanto, convinte che la previsione di norme estremamente dinamiche rappresenti l'elemento caratterizzante della presente intesa di rinnovo nonché la chiave per il superamento di rischiosi irrigidimenti*

*contrattuali riconoscendo, quali valori di riferimento, la centralità delle relazioni industriali che attraverso un costante impegno indirizzi ogni possibile sforzo nella direzione certa per cogliere tutte le possibili opportunità di forte rilancio del posizionamento aziendale.*

Roma, 23 marzo 2012



## **PARTE GENERALE**



## **CAPO I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **ART. 1**

##### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

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

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

- categoria professionale controllore del traffico aereo;
- categoria professionale esperto di assistenza al volo;
- categoria professionale meteorologo;
- categoria professionale operatore radiomisure;
- categoria professionale tecnico;
- categoria professionale informatico;
- categoria professionale amministrativo;
- categoria professionale operaio.

#### **ART. 2**

##### **DURATA, DECORRENZA E PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE**

**1** Salvo specifiche decorrenze e/o scadenze indicate nei singoli articoli, il presente contratto collettivo di lavoro ha una durata triennale, con decorrenza 1 gennaio 2012 e scadenza 31 dicembre 2014.

**2** Il presente contratto collettivo di lavoro si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno sei mesi prima della prevista scadenza.

Il contratto disdetto resta in vigore sino all'applicazione di quello successivo.

**3** Le piattaforme sindacali di rinnovo contrattuale devono essere presentate almeno sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

La Società una volta ricevute per tempo le proposte di rinnovo, dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dal giorno successivo alla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette in materia.

### **ART. 3**

#### **DISTRIBUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE**

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

### **ART. 4**

#### **INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI**

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

### **ART. 5**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

**1** La Società riconosce come interlocutori sindacali, in ambito nazionale e nelle singole unità produttive, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto purché posseggano i requisiti numerici di iscritti minimi previsti dal punto 1 dell'articolo 15 del presente contratto per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali.

### **ART. 6**

#### **MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE**

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

**2** La contrattazione sulla quantificazione e distribuzione del premio di risultato spettante al personale non quadro delle varie categorie, si svolge a livello centrale con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

**3** La contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali presso le varie sedi aziendali riguarda esclusivamente le seguenti materie:

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

**4** Sono escluse dalla contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali le seguenti materie:

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

## **ART. 7**

### **RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

**1** Le Parti firmatarie del presente contratto si danno reciprocamente atto che le tensioni esistenti nel settore del trasporto aereo potrebbero dare luogo, anche in ENAV, a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con conseguenti ricadute anche sui livelli occupazionali.

In tal caso le Parti - prima di ricorrere all'utilizzo delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 ed alle possibili evoluzioni normative posto il confronto tra Governo e Parti Sociali circa il c.d. "fattore lavoro", convengono di ricercare preliminarmente, in tempi rapidi, ogni soluzione (es. : contratti di solidarietà) idonea a salvaguardare, ove possibile, le professionalità presenti nelle realtà aziendali oggetto degli interventi.

## **ART. 8**

### **OSSERVATORIO**

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

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

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

**2** L'Osservatorio è un organismo paritetico costituito, per parte aziendale, dal Direttore Generale, dai responsabili delle funzioni Risorse Umane, Relazioni Industriali, Gestione Risorse Umane e Area Operativa e, per parte sindacale, da un componente indicato da ogni organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.

La durata in carica dei componenti dell'Osservatorio è coincidente con la durata contrattuale.

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

- andamento delle imprese di servizi di assistenza al volo, anche comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo;
- linee di sviluppo tecnologico del settore connesse alle opportunità di mercato;
- analisi delle dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed agli adempimenti normativi europei;
- piani di attività ed investimenti;
- disegno della rete dei servizi;
- monitoraggio degli indicatori di produttività;
- analisi dell'ordinamento professionale;

- verifiche sulla mobilità geografica del personale;
- ruolo del personale in relazione ai futuri scenari nazionali ed internazionali;
- analisi in merito agli aspetti professionali conseguenti alle specifiche direttive europee;
- verifica dell'applicazione del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163;
- politiche delle pari opportunità ed azioni positive proposte dal “Comitato Pari Opportunità”.

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

*Regolamento sull’attività e sul funzionamento dell’Osservatorio Nazionale*

*oggetto*

Il presente regolamento disciplina le attività e le modalità di composizione e funzionamento dell’Osservatorio di cui al relativo accordo del 20 giugno 2008.  
Le Parti, Società e sindacato, legittimate ad indicare i componenti dell’organismo paritetico, di cui al presente regolamento, sono quelle stipulanti l’accordo di rinnovo contrattuale del 23 marzo 2012.

*componenti dell’Osservatorio Nazionale di nomina sindacale*

L’Osservatorio è costituito, per parte sindacale, da un componente per ogni organizzazione sindacale stipulante l’accordo di rinnovo contrattuale del 23 marzo 2012.

I componenti dell’Osservatorio di nomina sindacale restano in carica senza limiti di durata, ovvero fino a diversa indicazione dell’organizzazione sindacale nominante. Le organizzazioni sindacali provvederanno, quando lo riterranno opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell’Osservatorio, le organizzazioni sindacali nominano anche un membro supplente che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

Le organizzazioni sindacali si riservano la facoltà di far partecipare alle riunioni, in qualità di esperti degli argomenti in trattazione, componenti all’uopo indicati e preventivamente comunicati al Presidente.

### *componenti dell'Osservatorio Nazionale di nomina aziendale*

L’Osservatorio è costituito, per la parte aziendale, dal Direttore Generale e dai responsabili delle Funzioni Risorse Umane, Relazioni Industriali, Gestione Risorse Umane e Area Operativa.

I componenti dell’Osservatorio di parte aziendale non sono soggetti a limiti di durata.

La Società provvederà, quando lo riterrà opportuno, ad effettuare gli avvicendamenti dandone previa e tempestiva formale comunicazione al Presidente.

Al fine di dare la massima efficacia al funzionamento dell’Osservatorio, la Società nomina un membro supplente per ogni funzione che dovrà sostituire il titolare in ogni caso di indisponibilità.

La Società si riserva la facoltà di far partecipare alle riunioni, in qualità di esperti degli argomenti in trattazione, responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta in interesse.

### *organi dell’Osservatorio Nazionale*

Sono organi dell’Osservatorio il Presidente ed il Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente si avvalgono del Segretario dell’Osservatorio.

I predetti organi non sono suscettibili di sostituzione per tutta la durata del loro mandato, fatta eccezione per il caso di dimissioni volontarie.

### *Presidente dell’Osservatorio Nazionale e sue funzioni*

Il Presidente è scelto di comune accordo tra i componenti dell’Osservatorio e dura in carica due anni, avvicendando la nomina tra i componenti aziendali e sindacali.

La carica è rinnovabile previo accordo tra le Parti, in tale caso potrebbe non verificarsi l’alternanza tra la Società e il sindacato.

Il Presidente dell’Osservatorio agisce in posizione di assoluta imparzialità.

Il Presidente esercita le prerogative ed assume le connesse responsabilità finalizzate al puntuale, ordinato ed efficace svolgimento dell’attività dell’Osservatorio.

Il Presidente:

- a) regola le sedute, disciplinando la durata e la sequenza degli interventi dei membri dell’Osservatorio;
- b) provvede direttamente, sentiti i componenti dell’Osservatorio, a far predisporre ogni utile documentazione;
- c) ove lo ritenga necessario, convoca le persone indicate dai componenti dell’Osservatorio per acquisire tutte le informazioni necessarie ed utili;
- d) su sollecitazione delle Parti istituisce le commissioni di cui all’articolo 12;
- e) su indicazione delle Parti sceglie esperti e strutture professionali.

### *Vice Presidente dell'Osservatorio Nazionale e sue funzioni*

Il Vice Presidente è designato tra i membri dell'Osservatorio.

Il Vice Presidente sostituisce il Presidente nelle funzioni previste al precedente punto in caso di assenza di quest'ultimo.

La durata in carica del Vice Presidente è di due anni.

### *Segretario dell'Osservatorio Nazionale e sue funzioni*

Il Segretario dell'Osservatorio è designato dai membri dell'Osservatorio.

La durata in carica del segretario è di due anni.

Il Segretario presenzia alle riunioni dell'Osservatorio e redige i verbali di riunione.

In caso di assenza del Segretario le relative funzioni sono assunte da un membro dell'Osservatorio stesso indicato dal Presidente.

### *segreteria dell'Osservatorio Nazionale*

L'Osservatorio si avvale di una segreteria, costituita presso la sede centrale, che provvederà a soddisfare ogni esigenza organizzativa connessa al funzionamento dello stesso.

### *convocazione dell'Osservatorio Nazionale*

L'Osservatorio si riunisce, di norma, ogni quadrimestre.

Il Presidente, sentiti i componenti, provvede alla definizione dell'agenda dei lavori.

La segreteria provvede a formalizzare le convocazioni ai membri dell'Osservatorio.

### *convocazione straordinaria dell'Osservatorio Nazionale*

Su richiesta di una delle Parti, il Presidente provvede a convocare la riunione straordinaria dell'Osservatorio di norma entro cinque giorni lavorativi e, comunque, non oltre i dieci giorni successivi alla formale richiesta.

### *validità delle riunioni dell'Osservatorio Nazionale*

Le riunioni dell'Osservatorio sono validamente costituite se, trascorsi trenta minuti dall'orario di convocazione, sono presenti il Presidente o il Vice Presidente e almeno la maggioranza dei componenti sia di parte sindacale che di parte aziendale.

La delegazione aziendale, a prescindere dalla presenza dei componenti nominati, è considerata tutta presente, anche con la partecipazione di un solo rappresentante delle funzioni preposte.

Qualora non sia possibile la costituzione dell'Osservatorio secondo quanto stabilito al precedente comma la riunione sarà riconvocata dal Presidente con la massima tempestività.

### *strumenti dell'Osservatorio Nazionale*

L’Osservatorio, al fine di realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca sulle materie e sugli argomenti individuati di comune accordo tra le Parti e nell’ambito delle aree tematiche definite nel presente regolamento, potrà istituire commissioni allo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle Parti per ricercare possibili soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

A tale scopo l’Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti scelti di comune accordo tra le Parti, utilizzando anche risorse professionali esterne alla Società.

Di ogni riunione dell’Osservatorio si redige formale processo verbale, che deve essere approvato all’apertura della riunione successiva a quella cui è riferita.

### *compiti dell’Osservatorio Nazionale*

E’ compito dell’Osservatorio la verifica ed il confronto su:

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

### *modifica del regolamento*

Le regole procedurali dell’Osservatorio possono essere modificate con l’approvazione di almeno i due terzi dei componenti totali.

*costi*

I costi relativi al funzionamento dell'Osservatorio e quelli derivanti dall'applicazione del presente regolamento sono a carico di ENAV S.p.A..

## **ART. 9**

### **DIRITTI DI INFORMAZIONE**

**1** La Società, nell'ambito della propria autonomia e responsabilità, fornisce alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto o da essa riconosciute informazioni sulle seguenti materie al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi gestiti:

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

## **ART. 10**

### **RAPPORTI CON L'UTENZA**

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





## **CAPO II**

### **PROCEDURE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI**

#### **ART. 11**

##### **PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE**

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

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

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

L'incontro dovrà avvenire entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di apertura della vertenza avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite, e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Al termine di ogni incontro tra le Parti viene redatto il relativo verbale di riunione.

La relativa procedura non potrà esaurirsi prima dello scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione, salvo esito positivo della stessa.

La suddetta procedura di raffreddamento di primo livello si riterrà comunque espletata con esito negativo qualora le Parti, entro quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di

apertura della vertenza, non abbiano trovato una positiva composizione della stessa.

- **Il secondo livello di raffreddamento e di conciliazione** di una controversia collettiva avverrà, successivamente al mancato accordo nel primo livello, con un incontro che sarà effettuato unicamente in merito alle motivazioni poste a base della vertenza iniziale.

In caso di vertenza locale l'incontro sarà effettuato presso la sede di riferimento.

Previo accordo fra la Società e le organizzazioni sindacali nazionali interessate alla vertenza l'incontro di secondo livello relativo alla vertenza locale si potrà tenere presso la sede centrale della Società.

In caso di vertenza di carattere nazionale l'incontro sarà effettuato presso la sede della Società o in alternativa presso la sede dell'associazione datoriale con la partecipazione delle organizzazioni sindacali nazionali interessate alla vertenza.

L'incontro di secondo livello dovrà avvenire, successivamente al mancato accordo di primo livello, entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della richiesta avanzata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite e/o dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Al termine di ogni incontro tra le Parti viene redatto il relativo verbale di riunione.

La relativa procedura non potrà esaurirsi prima dello scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione, salvo esito positivo della stessa.

La suddetta procedura di raffreddamento di secondo livello si riterrà comunque espletata con esito negativo qualora le Parti, entro quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della formale comunicazione di richiesta d'incontro di secondo livello della vertenza, non abbiano trovato una positiva composizione della stessa.

In alternativa a quanto sopra previsto e fermo restando i termini di cui al punto precedente le Parti concordemente possono decidere di esperire il tentativo di raffreddamento e di conciliazione di secondo livello nelle sedi amministrative previste dall'articolo 2, comma 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83.

Nell'ambito sia del primo che secondo livello di raffreddamento e conciliazione di una controversia collettiva allo scadere del decimo giorno successivo alla prima riunione e al decorrere di ulteriori 45 giorni di inattività da parte delle Organizzazioni Sindacali, ovvero dalla chiusura negativa del primo o del secondo livello di raffreddamento e conciliazione, la vertenza si ritiene esaurita.

## **ART.12**

### **COMITATO DEI SAGGI**

**1** Il Comitato dei Saggi è un organismo bilaterale di conciliazione e rappresenta una ulteriore opportunità per la valorizzazione del modello partecipativo nelle relazioni industriali in ENAV.

Con l'attivazione del Comitato dei Saggi le Parti (Società e organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto) si obbligano a definire le proprie controversie.

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

**3** In caso di risoluzione favorevole alla Società, in presenza di dichiarazione di stato di agitazione o apertura di vertenza le organizzazioni sindacali revocheranno senza ritardo le azioni in essere.

In tal caso il Comitato dei Saggi formulerà un apposito verbale, sottoscritto dalle Parti, che sarà inviato alla Commissione di Garanzia, ai fini di quanto previsto dall'articolo 13 lettera c), Legge 12 giugno 1990 n. 146, così come modificato dalla legge 11 aprile 2000 n. 83.

**4** In caso di risoluzione favorevole alle organizzazioni sindacali, la Società ottempererà a quanto disposto con la risoluzione del Comitato dei Saggi, entro cinque giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della decisione.

**5** Qualora la Società non si attenga prontamente e correttamente alla pronuncia del Comitato, su istanza delle organizzazioni sindacali aziendali, il Comitato dei Saggi dispone, a spese aziendali, la pubblicazione di un inserto sui due quotidiani a maggiore tiratura nazionale.

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

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

**8** Al Comitato dei Saggi è attribuita anche la funzione stragiudiziale delle controversie individuali in materia di lavoro di cui all'articolo 409 c.p.c., fatte salve le controversie riguardanti la tutela della salute e della dignità della persona, le sanzioni disciplinari dalle quali possano derivare responsabilità civili o penali a carico del lavoratore o della società e quelle da cui potrebbe derivare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per tutte le altre sanzioni disciplinari il Comitato dei Saggi può essere attivato solo dopo avere esperito il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 73 del presente contratto.

L'attivazione del Comitato dei Saggi su richiesta individuale dell'interessato avviene in accordo con la Società.

## *REGOLAMENTO*

**9** Il Comitato dei Saggi è composto da un presidente e quattro componenti, due di nomina aziendale e due di nomina sindacale.

**10** Il presidente del Comitato dei Saggi è individuato di comune accordo tra le Parti.

La durata della carica del presidente del Comitato dei Saggi è coincidente con la durata contrattuale.

**11** I componenti di parte sindacale sono nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto di anno in anno, secondo un criterio di rotazione tra le stesse.

**12** In caso di particolari necessità che richiedano l'apporto di uno specifico contributo tecnico-scientifico, il Comitato dei Saggi può procedere all'audizione di un relatore indicato dalla Società e/o dalle organizzazioni sindacali promotrici dell'azione di controversia.

Il relatore ha diritto di acquisire tutta la documentazione necessaria e non ha diritto di voto.

**13** Per la partecipazione ai lavori del comitato ai componenti di nomina sindacale ed al relatore sono riconosciuti permessi retribuiti a carico della Società.

**14** Il Comitato dei Saggi delibera a maggioranza dei componenti.

Sono valide le delibere assunte con la partecipazione del Presidente e di almeno un componente di parte aziendale ed uno di parte sindacale.

In caso di decisione affidata congiuntamente il Comitato dei Saggi delibera esclusivamente con la partecipazione di tutti i componenti.

**15** Relativamente alle controversie individuali l'attivazione del Comitato dei Saggi è subordinata al parere favorevole di una commissione paritetica che valuterà l'ammissibilità dell'istanza.

La commissione paritetica è composta da due dei componenti il Comitato dei Saggi, uno di nomina aziendale e uno di nomina sindacale e delibera a maggioranza.

In caso di parità l'istanza viene, comunque, inoltrata.

**16** Il Comitato dei Saggi è tenuto a pronunciarsi nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre quindici giorni a decorrere dal primo giorno lavorativo successivo a quello della ricezione dell'istanza.

## ART. 13

### **PROCEDURE PER LA PROCLAMAZIONE DEGLI SCIOPERI**

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

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

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

## ART. 14

### **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

**1** Il dipendente che non intende avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'articolo 410 e seguenti del codice di procedura civile, così come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, può presentare, anche per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale conferisce apposito mandato, istanza di conciliazione della controversia a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

**2** Entro quindici giorni dalla data di ricevimento dell'istanza in questione, la Società fissa la data di convocazione per esperire il tentativo di conciliazione al quale l'interessato può partecipare anche con un rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito apposito mandato.

Trascorsi sessanta giorni dal ricevimento dell'istanza in questione, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato indipendentemente dai motivi che hanno determinato il mancato esperimento, salvo i casi di forza maggiore.

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



## **CAPO III**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **ART. 15**

##### **RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

**1** Presso ciascuna unità produttiva i dipendenti iscritti ad una medesima organizzazione sindacale firmataria del presente contratto possono costituire, nel loro ambito, una rappresentanza sindacale aziendale dell'organizzazione di appartenenza, purché la medesima organizzazione sindacale abbia almeno 50 iscritti in ambito aziendale ed almeno 3 iscritti nell'unità di riferimento.

**2** Tutte le prerogative derivanti dallo status di organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo, previste nel presente contratto ed in ogni accordo, nazionale o locale, vigente in ENAV, tempo per tempo, sono attribuite esclusivamente alle organizzazioni che posseggono il requisito numerico previsto dal comma precedente.

Se viene meno almeno uno dei requisiti numerici di cui al comma precedente la rappresentanza sindacale aziendale già costituita decade.

**3** Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Funzione Relazioni Industriali ed al responsabile della Funzione o dell'impianto presso cui il dipendente presta abitualmente la propria opera i nominativi dei rappresentanti sindacali aziendali.

In mancanza di detta comunicazione, la Società non procede al relativo accreditamento ai fini della fruizione delle previste agibilità.

#### **ART. 16**

##### **ASSEMBLEE**

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

**2** Durante l'orario di lavoro ciascun dipendente può partecipare alle assemblee sindacali per un massimo di 12 ore per anno solare, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Negli impianti operativi, per motivi tecnico-organizzativi, il personale operativo deve presentare la richiesta di permesso per partecipare all'assemblea, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali, con un preavviso di almeno tre giorni.

La Società provvede a contabilizzare dette ore provvedendo alla sospensione di ulteriore fruizione in caso di superamento di tale limite.

**3** La richiesta di assemblea deve essere comunicata alla direzione aziendale interessata con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'ora d'inizio riunione, l'ordine del giorno ed i locali che si vorrebbero utilizzare se diversi da quelli indicati dalla Società.

Nel caso che il locale messo a disposizione dalla Società o indicato dal sindacato promotore non dovesse risultare temporaneamente disponibile, sarà compito della Società trovare, d'intesa con i promotori, altra idonea soluzione.

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

## **ART. 17**

### **PERMESSI SINDACALI**

**1** I componenti degli organi sindacali di livello nazionale delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o riconosciute dalla Società, di cui all'articolo 5 del presente contratto, hanno diritto a permessi sindacali retribuiti, anche a carattere di continuità, per l'espletamento del loro mandato.

La richiesta del permesso deve essere presentata di norma alla direzione di appartenenza della Società con almeno ventiquattro ore di preavviso.

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

Il monte ore complessivo di permessi sindacali così individuato è distribuito, mediante accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, tra tutte le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5.

**3** A ciascuna rappresentanza sindacale aziendale costituita presso ogni singola unità produttiva è attribuito un monte ore di permessi sindacali pari a 96 ore annue ovvero un monte ore annuo pari al numero di dipendenti in organico alla data dell'1 gennaio di ciascun anno presso l'unità produttiva superiore a 96 unità.

**4** Nel monte ore delle agibilità sindacali nazionali e locali non sono da computarsi i permessi utilizzati per le convocazioni disposte dalla Società e per la partecipazione a commissioni paritetiche definite dalle Parti (limitati ad un rappresentante per ciascuna organizzazione).

Nel monte ore delle agibilità sindacali nazionali, inoltre, non sono da computarsi i permessi utilizzati, da parte dei dirigenti sindacali nazionali, per la partecipazione ai congressi sindacali (collegati al grado di rappresentatività in azienda dell'organizzazione sindacale).

**5** I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali costituite presso ogni unità produttiva hanno diritto a permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

La richiesta del permesso deve essere presentata alla Società presso la direzione di appartenenza, con almeno ventiquattro ore di preavviso.

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

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

Vengono, altresì, sospesi tutti i permessi sindacali nelle festività disciplinate nell'allegato n. 5 "Giorni festivi" del presente contratto.

**8** In caso di permesso sindacale retribuito compete il trattamento economico della retribuzione, fissa e variabile, londa mensile e di produttività.

Al personale in permesso sindacale compete il buono pasto.

## **ART. 18**

### **DIFFUSIONE DI MATERIALE SINDACALE**

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

Una copia delle comunicazioni affisse deve essere tempestivamente inoltrata alla direzione interessata.

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

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

## **ART. 19**

### **CONTRIBUTI SINDACALI**

**1** La Società provvede alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 5 del presente contratto, nei confronti dei dipendenti che effettuano apposita richiesta scritta anche per il tramite della organizzazione sindacale di appartenenza.

La trattenuta ha decorrenza dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Società mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La delega sindacale deve contenere le seguenti indicazioni:

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

**2** Il dipendente può revocare, in forma scritta, in qualsiasi momento la delega, inoltrando la relativa comunicazione alla società e/o all'organizzazione interessata.

L'effetto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la revoca è stata presentata alla Società.

## **ART. 20**

### **LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

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

**2** Nelle unità produttive con un numero di dipendenti inferiore alle 200 unità la Società mette temporaneamente a disposizione, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, un locale idoneo per il tempo necessario.

Nel caso di più richieste per il medesimo giorno ed ora vale la priorità della domanda.





## POLITICA DEGLI ORGANICI

*La congiuntura economica che sta interessando l'intero sistema Paese, si sta ripercuotendo anche sulle politiche industriali di ENAV.*

*Per queste sfavorevoli circostanze la politica degli organici è da considerare determinante per il contenimento dei negativi impatti sociali ed economici che l'attuale fase di stagnazione dell'economia nazionale e internazionale potrà avere sul personale della Società.*

*Le Parti stipulanti, pertanto, concordano nel voler realizzare tutte le possibili azioni che abbiano un positivo impatto sulle persone e che consentano, allo stesso tempo, di mantenere e migliorare il livello di eccellenza qualitativa riconosciuto alla Società anche in ambito internazionale.*

*Strumento fondamentale per l'attuazione di quanto sopra è la metodologia di dimensionamento degli organici di ciascuna unità produttiva.*

*Tale metodologia sarà fondata, in modo particolare per le sedi operative, su criteri di efficienza economica e di effettività della prestazione basati sull'analisi FTE (Full Time Equivalent), tale da consentire una puntuale riparametrazione del numero di risorse a tempo pieno in funzione dell'apporto relativo delle ore rese sia in funzione di un orario ridotto che per qualunque altra motivazione.*

*Tale approccio consentirà di gestire con dotazioni organiche mirate l'andamento dei flussi di traffico e, nello stesso tempo, soddisfare le esigenze personali dei dipendenti in termini di resa della prestazione di lavoro all'interno dell'orario contrattualmente previsto, adeguando la dotazione organica modulata della tipologia del sito produttivo, dei carichi di lavoro e delle caratteristiche del personale disponibile.*

*A questo riguardo sarà valutata per ciascun sito produttivo ed, in modo particolare per le aree di staff della sede centrale, la necessità/opportunità, in caso di accertate carenze e/o eccedenze di personale, di procedere ad individuare - attraverso specifici processi di selezione interna - le risorse in grado, per le caratteristiche personali e professionali in loro possesso, di soddisfare i fabbisogni aziendali e, solo successivamente, in caso di mancanza di risorse con i necessari requisiti richiesti, attivare il ricorso al mercato esterno.*

*La Società, infine, nel triennio 2012/2014, effettuerà una attenta comparazione ed armonizzazione dei modelli organizzativi utilizzati per l'impiego del personale operativo tra impianti ritenuti omogenei per tipologia e quantità di traffico, al fine di poter meglio individuare eventuali aree di criticità.*

*Le Parti stipulanti, rinnovando gli intendimenti già reciprocamente riconosciuti in occasione della definizione del contratto del 20 giugno 2008, riconfermano l'opportunità di istituire nuovi profili professionali attribuendo alle mansioni proprie di alcune categorie un diverso ruolo organizzativo che possa essere in grado di*

*rappresentare, nel modo più efficace, le attuali e future esigenze di sviluppo organizzativo e industriale del settore ATM.*

*In questa prospettiva, le Parti stipulanti, dopo aver esaminato il complessivo quadro delle attuali posizioni di lavoro e le loro reciproche relazioni funzionali, hanno avvertito l'esigenza di promuovere e sviluppare nuove professionalità, o nuovi aspetti di quelle in essere, al fine di rispondere con incisività alle attuali e future evoluzioni del settore ATM, i cui scenari di riferimento, che si stanno progressivamente ampliando e modificando, sia dal punto di vista tecnico-operativo che da quello normativo europeo, stanno profondamente modificando le missioni e le finalità delle posizioni di lavoro del settore.*

*Le Parti stipulanti, pertanto, dandosi reciprocamente atto di aver considerato primario obiettivo comune la tutela dello sviluppo professionale del personale, intendono pervenire a un assetto delle declaratorie professionali maggiormente aderente alle nuove sfide operative.*

*Le Parti stipulanti convengono, inoltre, sull'impegno a promuovere nell'ambito della vigenza contrattuale uno studio finalizzato ad identificare tutte le varie posizioni di lavoro, esistenti e da realizzare, che dovranno essere successivamente "pesate" per procedere infine alla definizione di un articolato ed esaustivo modello organizzativo e classificatorio dei diversi profili professionali propri di ciascuna posizione individuata a livello di ufficio, funzione, settore, area e impianto.*

*Con la realizzazione di tale progetto sarà necessario poi rivedere l'attuale modello di inquadramento del personale affinché l'attività effettivamente svolta trovi una sua esatta collocazione contrattuale definita ed apprezzata.*

*Roma, 23 marzo 2012*



## **CAPO IV**

### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ART. 21**

##### **PROCEDURA PER LE ASSUNZIONI**

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

- la data d'inizio del rapporto;
- la sede di lavoro presso la quale dovrà svolgere la propria attività lavorativa;
- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la categoria professionale, il profilo professionale e la classe stipendiale attribuite;
- la durata del periodo di prova;
- il trattamento economico spettante.

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

**2** Al momento dell'assunzione al dipendente viene consegnata copia del vigente contratto e la modulistica riguardante l'iscrizione facoltativa al fondo pensione PREVAER e alla polizza sanitaria.

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

**4** L'assunzione definitiva è subordinata al superamento positivo di un periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Al termine del periodo di prova lo stesso è computato nell'anzianità di servizio del dipendente.

Il periodo di prova decorre dalla data di assunzione.

La durata del periodo di prova è di sei mesi per tutte le categorie professionali.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia; il dipendente sarà, comunque, ammesso a completare il periodo di prova stesso, ove le assenze per malattia non abbiano, cumulativamente, superato i sessanta giorni di calendario.

Il periodo di prova è, altresì, sospeso in caso di infortunio sul lavoro; in tal caso il dipendente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso al termine dell'infortunio, comprovato da certificato medico definitivo rilasciato dal servizio competente (INAIL).

Tutte le assenze, a qualsiasi altro titolo, dal servizio non sono utili ai fini del computo del periodo di prova.

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

## ART. 22

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

**2** L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale siano indicati la durata della prestazione ridotta, le relative modalità di esecuzione della stessa e la percentuale della retribuzione spettante.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo verticale (prestazione ridotta per frazioni di settimana, di mese o di anno), di tipo orizzontale (prestazione ridotta su cinque giorni settimanali) o di tipo misto (combinazione delle due precedenti modalità).

In conformità a quanto previsto dall'articolo 3, secondo comma, del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 è consentita, per specifiche esigenze tecnico-organizzative, l'effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato, con il limite massimo di 10 ore mensili, da retribuire con la normale retribuzione ordinaria.

Eventuali ore eccedenti il predetto limite verranno considerate prestazione lavorativa straordinaria e retribuite con le maggiorazioni previste per tale istituto.

**3** A seguito di accordo scritto tra la Società e il dipendente, eventualmente anche assistito da un rappresentante sindacale, in caso di esigenze di servizio che determinino modifiche alla programmazione dell'attività degli uffici, potrà essere concordato tra le parti lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili che consentono la variazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

In caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto potrà essere richiesta anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa, secondo modalità elastiche.

La Società comunicherà al dipendente con un preavviso di almeno cinque giorni la variazione della collocazione temporale della prestazione.

Il dipendente chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di flessibilità avrà diritto, per il periodo di variazione dell'orario, ad un'indennità giornaliera pari al 10,00 euro lordi.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere, ai sensi dell'articolo 3 comma 7, punto 3 bis del D.Lgs. del 25 febbraio 2000, n.61 così

come modificato dalla Legge del 28 giugno 2012, n.92 l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole elastiche, con le modalità e alle condizioni definite dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Inoltre, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12 bis del D.lgs del 25 febbraio 2000, n.61 così come modificato dalla Legge del 28 giugno 2012, n.92 ovvero in quelle di cui all'articolo 10 primo comma della Legge del 20 maggio 1970, n.300 è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche.

**4** Per il personale assunto con orario a tempo parziale, il passaggio a tempo pieno non potrà avvenire prima di un anno.

La Società valuterà l'accettazione della relativa domanda sulla base delle proprie esigenze tecnico-organizzative, tenendo conto dei seguenti requisiti del richiedente che, nell'ordine, costituiscono titoli di preferenza:

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

**5** Il dipendente in servizio da almeno un anno con rapporto di lavoro a tempo pieno può chiedere alla Società la trasformazione del suo rapporto di lavoro a tempo parziale indicando il tipo di part-time e l'orario scelto.

La Società, in relazione alle proprie esigenze tecnico-organizzative, risponde entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.

Fermo restando quanto sopra ai fini della trasformazione costituiscono titoli di precedenza, nell'ordine:

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

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

- a) il dipendente impiegato in part-time orizzontale ha diritto alla medesima quantità di ferie spettante al personale in analoghe condizioni di anzianità impiegato a tempo pieno.  
Il dipendente impiegato in part-time verticale matura le ferie ed i permessi RFS in misura percentuale al proprio orario di impiego rispetto a quanto spettante al personale in analoghe condizioni di anzianità impiegato a tempo pieno.  
Il dipendente impiegato in part-time misto, matura le ferie ed i permessi RFS pro quota in relazione alle giornate di effettiva prestazione.  
Resta inteso che dal computo delle ferie sono esclusi i giorni di riposo;
- b) il trattamento economico è dovuto in proporzione alla quantità dell'orario di lavoro prestato con riferimento a tutte le competenze retributive.

**7** La Società è tenuta ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, con cadenza annuale, dell'andamento delle assunzioni a tempo parziale della relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

## ART. 23

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

**1** Premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, il contratto a tempo determinato rappresenta una caratteristica dell'impiego, atto a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

**2** L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 così come modificato dalla Legge del 28 giugno 2012, n. 92).

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

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

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

- non competono permessi retribuiti di qualsivoglia titolo e natura, ad eccezione di quelli per recupero delle festività sopprese e di quelli spettanti per norma di legge;
- qualora le assenze complessive dal servizio, a qualunque causa dovute (fatta eccezione per ferie, astensione obbligatoria, infortunio sul lavoro) superino del 25% la durata del rapporto di lavoro, il contratto di lavoro a tempo determinato si intende automaticamente risolto.

## ART. 24

### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

**1** Il contratto di somministrazione di lavoro, disciplinato ai sensi del titolo III, capo I, del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, così come modificato dalla Legge del 28 giugno 2012, n. 92 potrà essere stipulato, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

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

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

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

## ART. 25

### LAVORO INTERMITTENTE

**1** La Società può stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi della vigente normativa di legge (D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92).

L'applicazione del presente articolo è subordinata ad un apposito accordo da sottoscrivere tra la Società e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.



## **CAPO V**

### **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ART. 26**

##### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**1** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2095 del codice civile il modello di classificazione del personale dipendente è articolato in:

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

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

- Controllore del traffico aereo;
- Esperto di assistenza al volo;
- Meteorologo;
- Operatore radiomisure;
- Tecnico;
- Informatico;
- Amministrativo;
- Operaio.

**3** Le classi stipendiali sono articolate su una scala unica per tutte le categorie ordinata dalla classe 1<sup>a</sup> alla classe 13<sup>a</sup>.

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

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| • Controllore del traffico aereo | (classe 4 <sup>a</sup> - 13 <sup>a</sup> ); |
| • Esperto di assistenza al volo  | (classe 2 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Meteorologo                    | (classe 3 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Operatore radiomisure          | (classe 3 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Tecnico                        | (classe 3 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Informatico                    | (classe 3 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Amministrativo                 | (classe 2 <sup>a</sup> - 11 <sup>a</sup> ); |
| • Operaio                        | (classe 1 <sup>a</sup> - 7 <sup>a</sup> ).  |

**5** I tempi di permanenza previsti per ciascuna classe stipendiale – relativi alle singole categorie professionali - sono indicati nella tabella 1, di seguito riportata:

**TABELLA 1**

**ANNI DI PERMANENZA ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI**

| Classi          | CTA | EAV | MET | OR | TEC | INF | AMM | OP |
|-----------------|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|----|
| 1 <sup>a</sup>  |     |     |     |    |     |     |     | 2  |
| 2 <sup>a</sup>  |     | 2   |     |    |     |     | 2   | 4  |
| 3 <sup>a</sup>  |     | 2   | 2   | 2  | 2   | 2   | 4   | 5  |
| 4 <sup>a</sup>  | 2   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 4   | 5  |
| 5 <sup>a</sup>  | 4   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 4   | 5  |
| 6 <sup>a</sup>  | 4   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   | 5  |
| 7 <sup>a</sup>  | 4   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   |    |
| 8 <sup>a</sup>  | 4   | 4   | 4   | 5  | 5   | 5   | 5   |    |
| 9 <sup>a</sup>  | 4   | 4   | 4   | 5  | 5   | 5   | 5   |    |
| 10 <sup>a</sup> | 4   | 2   | 2   | 3  | 3   | 3   | 3   |    |
| 11 <sup>a</sup> | 4   |     |     |    |     |     |     |    |
| 12 <sup>a</sup> | 2   |     |     |    |     |     |     |    |
| 13 <sup>a</sup> |     |     |     |    |     |     |     |    |

La progressione di classe per ogni categoria professionale avviene in via automatica, all'interno dello stesso profilo professionale a partire, di norma, dalla classe stipendiale d'ingresso sino alla classe stipendiale di attestazione, in relazione al compimento degli anni di effettivo servizio previsti di volta in volta per accedere, senza demerito, da una classe stipendiale all'altra.

Le decorrenze sono fissate al primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del passaggio.

**6** Per tutti i profili professionali l'accesso e l'attestazione nelle rispettive classi stipendiali avviene in via automatica esclusivamente al compimento dei previsti anni di permanenza, senza demerito, nelle rispettive classi stipendiali immediatamente inferiori, così avviene come indicato nella tabella 2 di seguito riportata:

**TABELLA 2**  
**PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE CLASSI STIPENDIALI**

| Classi          | CTA  | EAV        | MET  | Operatore radiomisure                         | TEC        | INF       | AMM                       | Operaio        |
|-----------------|------|------------|------|---|------------|-----------|---------------------------|----------------|
| 1 <sup>a</sup>  |      |            |      |   |            |           |                           | Operaio        |
| 2 <sup>a</sup>  |      | AMO        |      |   |            |           | Autista,<br>AA            | Operaio        |
| 3 <sup>a</sup>  |      | AMO<br>EAV | METJ | FIOJ, ASOJ,<br>FDJ                            | OT         | AP        | Autista,<br>AA,<br>OA     | Operaio        |
| 4 <sup>a</sup>  | CTAJ | AMO<br>EAV | METJ | FIO, ASO,<br>FD                               | OT         | AP        | Autista,<br>AA<br>OA      | Operaio        |
| 5 <sup>a</sup>  | CTA  | AMO<br>EAV | MET  | Pilota<br>FIO, ASO,<br>FD                     | OT, CT     | AP,<br>AC | Autista,<br>AA,<br>OA, CA | Operaio,<br>OS |
| 6 <sup>a</sup>  | CTA  | AMO<br>EAV | MET  | Pilota<br>FIO, ASO,<br>FD                     | OT, CT     | AP,<br>AC | Autista,<br>AA,<br>OA, CA | Operaio,<br>OS |
| 7 <sup>a</sup>  | CTA  | EAV        | MET  | Pilota<br>FIO, ASO,<br>FD                     | OT, CT     | AP,<br>AC | Autista,<br>AA,<br>OA, CA | OS             |
| 8 <sup>a</sup>  | CTA  | EAV        | MET  | Pilota<br>FIO, ASO,<br>FD                     | OT, CT     | AP,<br>AC | OA, CA                    |                |
| 9 <sup>a</sup>  | CTA  | EAV        | MET  | Pilota<br>FIOS, FIO,<br>ASOS, ASO,<br>FDS, FD | CT,<br>CTS | AC,<br>AS | CA,<br>CAS                |                |
| 10 <sup>a</sup> | CTA  | EAV        | MET  | Pilota<br>FIOS, FIO,<br>ASOS, ASO,<br>FDS, FD | CT,<br>CTS | AC,<br>AS | CA,<br>CAS                |                |
| 11 <sup>a</sup> | CTA  | EAV        | MET  | Pilota,<br>FIOS,<br>ASOS, FDS                 | CTS        | AS        | CAS                       |                |
| 12 <sup>a</sup> | CTA  |            |      |   |            |           |                           |                |
| 13 <sup>a</sup> | CTA  |            |      |   |            |           |                           |                |

**7** Per tutte le categorie professionali le Parti convengono di attivare efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo, professionale e retributivo, in modo da garantire tutto il personale che risulti in possesso di maggiori capacità ed attitudini e soprattutto in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative, attuali e future, proprie di ciascuna categoria professionale.

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

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

**10** I dipendenti possono chiedere il passaggio ad un profilo professionale della medesima categoria professionale o ad altra categoria professionale, qualora siano in possesso dei requisiti necessari e delle eventuali idoneità richieste.

## **ART. 27**

### **QUADRI**

**1** In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei dipendenti sia tecnici, operativi ed amministrativi che svolgono con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi, uffici ed entità organizzative essenziali della Società o di gestione di programmi/progetti di fondamentale importanza.

I dipendenti quadri, nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantiscono un contributo di particolare originalità e creatività, operando il coordinamento di risorse umane, tecniche e/o finanziarie di una o più unità organizzative di particolare complessità.

I dipendenti quadri esprimono, nello svolgimento delle loro attività, elevate competenze specialistiche e/o gestionali, attraverso l'impiego di capacità, conoscenze ed esperienze nell'esercizio di responsabilità funzionali e/o gestionali di strutture organizzative aziendali, centrali e/o periferiche, a cui vengono assegnati, al fine di determinare una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione dei compiti ed obiettivi ad essi connessi.

I dipendenti quadri, per la loro capacità di autonomia, le competenze professionali e i livelli di esperienza posseduti - nel raggiungimento degli obiettivi assegnati - garantiscono gli interessi della Società anche operando in contesti esterni e interagendo con interlocutori istituzionali nazionali e/o internazionali.

I dipendenti quadri devono garantire, inoltre, capacità di giudizio in grado di individuare i comportamenti organizzativi più idonei per il conseguimento degli obiettivi complessivi della Società.

Nei confronti di tale personale, ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole categorie professionali, trova applicazione quanto segue.

### Inquadramento

**2** Il personale quadro viene individuato dalla Società, di norma, tra il personale collocato nelle classi stipendiali di massima attestazione delle diverse categorie professionali di riferimento e la sua retribuzione viene definita da una specifica politica retributiva.

L'assegnazione definitiva della qualifica di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, avviene dopo aver svolto le nuove attività, con profitto, per almeno sei mesi continuativi.

### Informazione

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

### Formazione

**4** Nei confronti del personale quadro, con riferimento alla rilevanza delle funzioni assegnate, la Società promuove coerenti programmi di formazione per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali ritenute necessarie per competere in uno scenario di riferimento caratterizzato da sempre più veloci, e a volte imprevedibili, evoluzioni di mercato e da un quadro normativo sempre più vincolante e strutturato.

### Responsabilità civile e/o penale

**5** Al personale quadro, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42 del presente contratto, viene riconosciuta attraverso una apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per cause non dipendenti da dolo e relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

La Società è tenuta altresì ad assicurare il personale quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi per fatti non dipendenti da dolo nello svolgimento delle proprie funzioni.

### Orario di lavoro

**6** Tutto il personale quadro, qualunque sia la tipologia d'impiego, ha l'obbligo della timbratura in ingresso ed in uscita dalle rispettive sedi aziendali.

Tutto il personale quadro è tenuto ad essere disponibile al di fuori del proprio orario di lavoro, sulla base di quanto eventualmente disposto di volta in volta dalla direzione di appartenenza.

Ciascun quadro, in relazione alle concrete esigenze funzionali ed organizzative della struttura presso la quale presta la propria opera, è tuttavia tenuto, per sua autonoma valutazione o su specifica richiesta del dirigente di riferimento a prolungare od articolare il suo quotidiano impegno lavorativo per tutto il tempo necessario alla soddisfazione delle esigenze aziendali.

Eventuali prestazioni effettuate fuori sede e/o permessi contrattuali e di legge devono essere registrati/autorizzati preventivamente sugli appositi fogli giustificativi di assenza.

Il riposo settimanale di norma coincide con la domenica; nel caso in cui sia richiesta la prestazione in un giorno domenicale il relativo riposo deve essere compensato con la fruizione di una giornata di riposo, di norma, nella settimana successiva.

La prestazione effettuata in un giorno festivo dà luogo al compenso della maggiorazione oraria prevista per le ore effettivamente lavorate senza recupero di alcuna giornata di riposo.

Al personale quadro non compete il compenso per lavoro straordinario comunque definito e remunerato.

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

Nella fascia oraria dalle 08,00 alle 16,00, ovvero diversa articolazione oraria laddove necessaria e preventivamente autorizzata, deve essere comunque garantita una effettiva prestazione minima giornaliera di quattro ore, al netto della pausa mensa non retribuita di trenta minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30 – 14,30 e la stessa deve essere puntualmente registrata attraverso la convalida del badge aziendale negli appositi orologi firma.

Eventuali minori prestazioni giornaliere rese, ricomprese tra la prestazione giornaliera minima di quattro ore e il normale orario di lavoro giornaliero stabilito, in mancanza di diversa giustificazione saranno compensate con eventuali maggiori prestazioni giornaliere rese oltre il normale orario di lavoro giornaliero entro e non oltre il corso del mese successivo.

In assenza di tali maggiori prestazioni, le ore mensili non rese dovranno essere giustificate e autorizzate ricorrendo alle diverse forme di permessi giustificativi previsti dal presente contratto.

**8** Il personale quadro impiegato in linea operativa, con funzioni di CSO e SO, osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla direzione della sede di appartenenza.

Nella programmazione dell'attività operativa, vanno osservati i limiti di impiego previsti per il personale in linea operativa.

**9** Il personale quadro impiegato a bordo degli aeromobili in attività radiomisure osserva un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore da rendere sulla base di quanto disposto dalla funzione Radiomisure.

Nella programmazione dell'attività di volo, vanno osservati i limiti di impiego previsti dalla vigente normativa in materia.

### Retribuzione individuale d'anzianità Quadri

**10** A far data dall'1 aprile 2012 al personale quadro in servizio spettano - a titolo di RIA Quadri - i seguenti importi lordi mensili, per quattordici mensilità, direttamente collegati alla posizione di lavoro ricoperta:

- a) 500,00 euro: responsabile UAAV/NAAV, vicario ACC/SAAV/CAAV, CSO ACC /SAAV, SO, comandante, responsabile strutture operative ACC (staff compreso), SAAV e CAAV;
- b) 300,00 euro: responsabile di una delle rimanenti strutture operative individuate nei provvedimenti di conferimento degli incarichi;
- c) 100,00 euro: rimanenti quadri.

A far data dall'1 aprile 2012 al personale quadro responsabile di strutture di cui alla lettera b) - in funzione del numero degli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali - vengono riconosciuti a titolo di "RIA Quadri – anzianità operativa" i seguenti importi lordi mensili per quattordici mensilità, di seguito riportati:

- |                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| • sino a 5 anni compiuti            | 50,00 euro;  |
| • dal 6° anno a 10 anni compiuti    | 100,00 euro; |
| • dall' 11° anno a 15 anni compiuti | 150,00 euro; |
| • dal 16° anno                      | 200,00 euro. |

### Premio di risultato

**11** In analogia a quanto previsto per il personale dirigente, le Parti firmatarie del presente contratto hanno condiviso l'esigenza di realizzare un sistema premiante per sostenere una gestione meritocratica del personale quadro fondata su un sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

Il predetto sistema si baserà sulla consuntivazione quantitativa e qualitativa dei risultati raggiunti a fronte di specifici obiettivi preventivamente assegnati (MBO).

Le quantità economiche erogate con il premio di risultato 2011 per il personale quadro saranno a disposizione della Società che provvederà, in piena autonomia, all'erogazione del premio di risultato 2012.

La prima erogazione del nuovo premio avverrà con la retribuzione del mese di maggio 2013.

## **ART. 28**

### **MOBILITA' GEOGRAFICA DEL PERSONALE**

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

- a domanda;

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

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

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

**3** Prima di assegnare personale studente borsista su sedi considerate in carenza di organico la Società effettua un'apposita ricerca tra i dipendenti in possesso dei requisiti professionali necessari e che non abbiano ancora maturato i requisiti richiesti per poter avanzare domanda di trasferimento di cui ai successivi punti 6 e 7.

Resta inteso che in caso di presentazione di domande di trasferimento troverà applicazione la relativa disciplina prevista per il trasferimento a domanda e il trasferimento previa professionalizzazione.

**4** Nel caso in cui tali necessità perdurassero, la Società disporrà trasferimenti per far fronte alle esigenze di servizio.

In questo caso, sarà fornita preventiva informazione alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto e la Società disporrà eventuali trasferimenti, definitivi o temporanei (minimo 121 giorni calendariali, massimo 730 giorni calendariali), attivando la mobilità del personale della categoria professionale interessata e scegliendo prioritariamente tra i dipendenti in servizio presso le sedi in eccedenza d'organico.

**5** In caso di eccedenza di personale di uno o più profili professionali presso una determinata sede, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, la Società procederà al trasferimento di detto personale verso sedi carenti d'organico e necessarie dello stesso profilo professionale.

In tale caso la Società provvederà al trasferimento per esigenze di servizio, in via definitiva o temporanea.

In quest'ultimo caso verrà disposta una mobilità per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali, e non superiore a 730 giorni calendariali.

**6** Il personale studente borsista ha la possibilità di indicare, tra le sedi determinate dalla Società, quella preferita per l'eventuale assegnazione.

Il personale neo assunto ha l'obbligo di permanere nella sede di prima assegnazione per un minimo di 4 (quattro) anni, fatta salva la possibilità di partecipare a ricerche aziendali, purché abbia maturato una anzianità di sede di almeno due anni.

Il personale studente borsista non sarà assegnato presso gli ACC, a meno di specifica necessità aziendale preventivamente comunicata dalla Società alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

**7** Il dipendente che a qualsiasi titolo, ad eccezione dei trasferimenti per esigenze di servizio e per ristrutturazione, è trasferito presso una sede, ha l'obbligo di permanervi per un periodo non inferiore a 2 (due) anni, durante il quale non sarà inserito nelle graduatorie di mobilità geografica.

Tale obbligo di permanenza sulla sede è elevato a 4 (quattro) anni per ogni ulteriore trasferimento a seguito di domanda, durante il quale il dipendente non sarà inserito nelle graduatorie di mobilità geografica.

**8** Le necessità di ripianamento organico delle funzioni presenti presso la Sede Centrale (incluse quelle per l'Academy, di Roma e Forlì, per il SIO e per il Centro di Sperimentazione e Simulazione), così come quelle di eventuali altri settori a specifico contenuto professionale, sono soddisfatte mediante selezione nazionale per requisiti e titoli; tali selezioni saranno avulse dalle graduatorie della mobilità geografica generale.

Le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto saranno preventivamente e formalmente informate su ogni bando di selezione interna.

**9** La disciplina relativa alle modalità di trasferimento di cui al punto 1 del presente articolo e la normativa inherente esclusioni, incompatibilità e norme speciali sono indicate al presente contratto (allegato n. 1 "Mobilità geografica") e ne costituiscono parte integrante.

## ART. 29

### ORARIO DI LAVORO

**1** L'orario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurano piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

**2** Per il personale non quadro impiegato in struttura H36 (ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00 con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti e con recupero della stessa alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto. Il personale di struttura, sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente. Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

**3** Per il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO), l'orario ordinario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, comprensive di tutte le attività, pari a 1825 ore su 365 giorni.

L'articolazione del suddetto orario settimanale è stabilita nelle relative parti specifiche.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata del suo impiego in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

L'assegnazione non temporanea in struttura può essere disposta, di norma, per il personale operativo che abbia maturato un'anzianità di effettivo servizio di almeno cinque anni.

**4** All'ora prevista per l'inizio del lavoro il personale dipendente deve trovarsi al proprio posto.

Nessun dipendente può cessare il lavoro e abbandonare il posto di lavoro prima del termine previsto.

Durante l'orario di lavoro nessun dipendente può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo o allontanarsi dalla sede di lavoro se non debitamente autorizzato.

**5** Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non autorizzata dalla Società comporta la perdita della retribuzione per il tempo di assenza e rappresenta presupposto per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

## **ART. 30**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

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

**2** Costituiscono lavoro straordinario le ore effettivamente rese, su richiesta aziendale, in eccedenza all'orario ordinario previsto, sia nei giorni di riposo (feriale, festivo o domenicale) che nei giorni lavorativi, in prolungamento o meno all'orario giornaliero.

Per il personale non quadro impiegato in linea operativa, costituiscono lavoro straordinario le ore effettivamente rese in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

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

### Tabella A

La maggiorazione oraria è pari al:

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

**5** Per il personale non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (CTA, EAV, meteorologo, tecnico, informatico, piloti, FIO, ASO e FD) il compenso orario per lavoro straordinario per ciascuna ora effettivamente resa è remunerato con gli importi riportati alla tabella B di seguito indicati:

### Tabella B

Per il personale CTA non quadro gli importi orari lordi, distinti per abilitazione/specializzazione di licenza posseduta, sono pari a:

- euro 85,00 ACS/RAD;
- euro 75,00 ACP e APS/RAD;
- euro 65,00 ADI/RAD , APP, ADI, ADV.

Per il personale EAV non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.

Per il personale meteorologo non quadro l'importo orario è pari a 50,00 euro lordi.

Per il personale tecnico, informatico, ASO e FD non quadro l'importo orario è pari a 40,00 euro lordi.

Per il personale pilota non quadro l'importo orario è pari a 80,00 euro lordi.

Per il personale FIO non quadro l'importo orario è pari a 70,00 euro lordi.

Ai CTA dei SAAV è attribuito l'importo corrispondente alle abilitazioni ACP e APS/RAD.

## **ART. 31**

### **FESTIVITA'**

**1** I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge e riportati in allegato al presente contratto, ai quali si aggiunge la giornata del 10 dicembre, festività dell'Aviazione Civile.

**2** In occasione di un giorno festivo, in assenza di prestazione lavorativa, competono i seguenti trattamenti economici:

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

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

**3** In sostituzione delle festività civili e religiose sopprese dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, spettano annualmente tre giornate di permesso retribuito per recupero festività sopprese (RFS) per le sedi ubicate nel Territorio di Roma Capitale oltre alla festività del Santo Patrono (SS. Pietro e Paolo del 29 giugno) e quattro giornate di permesso retribuito per le restanti sedi. Tali giornate sono ridotte di 1/12 per ogni mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di minore servizio o per le assenze sommate annualmente che non sono utili a tale fine.

Nelle suddette giornate compete la retribuzione linda fissa, di cui all'articolo 44 del presente contratto il premio di risultato e, per il personale operativo, le indennità di turno, di controllo, di funzione, tecnico/informatica e di volo.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) gli RFS sono fruiti a giornate e possono, su richiesta del dipendente, essere fruiti in ore.

In tal caso ogni giornata di RFS equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 ore e 12 minuti viene computata una giornata di RFS.

I permessi per recupero delle festività sopprese vanno fruiti nell'anno di competenza e possono essere rinviati per motivi di servizio sino al 30 giugno dell'anno successivo.

Qualora non possano essere fruiti per motivi di servizio entro tale data al personale spetta un compenso pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 44 del presente contratto.

## **ART. 32**

### **FERIE**

**1**      Tutto il personale in servizio ha diritto dalla rispettiva data di assunzione e sino al compimento del primo anno di servizio a 23 giornate di ferie.

Successivamente, dopo cinque anni di servizio, si matura un giorno di ferie in più l'anno sino ad un massimo di 32 giornate di ferie secondo la seguente progressione:

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

Le ulteriori giornate di ferie vengono assegnate dal giorno successivo rispetto alla data di assunzione, salvo conguaglio in caso di risoluzione, a qualunque titolo, del rapporto di lavoro prima del compimento del rispettivo anno.

**2**      Il numero delle giornate di ferie spettanti annualmente sono ridotte di un dodicesimo per ogni mese di minor servizio prestato o per le assenze che non sono utili a tale fine.

Non sono computate come giornate di ferie i giorni di festività calendariali ricadenti nel periodo di ferie fruito.

Per ogni settimana di ferie sono computati cinque giorni.

Per il personale turnista impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO) le ferie sono conteggiate in ore, a decorrere dall'1 ottobre 2012 ogni giornata di ferie equivale ad otto ore.

Per il personale impiegato con regime orario H36 (ST) le ferie vengono conteggiate a giornate.

Ogni giornata di ferie, indipendentemente dall'orario di lavoro giornaliero previsto, equivale a 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti.

Per periodi di durata inferiore alla giornata (fruizione oraria) al raggiungimento di 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti viene computata una giornata di ferie.

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

**4**      Nell'assoluto rispetto del principio di irrinunciabilità delle ferie e della normativa vigente in materia, le ferie vanno richieste e fruite entro l'anno di competenza.

Per motivi di servizio le ferie potranno essere rinviate sino a ventiquattro mesi dalla scadenza dell'anno di riferimento.

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

In caso di revoca, per comprovate esigenze di servizio, di periodi di ferie già concessi il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate sostenute.

## ART. 33

### **ASSENZE PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI**

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

- in caso di decesso di un coniuge, genitore, figlio) o convivente (more uxorio) cinque giorni lavorativi; in caso di decesso di un parente collaterale ed affine, sino al secondo grado, tre giorni lavorativi a decorrere dal giorno dell'evento;
- per nascita figli e per adozioni o affiliazioni, tre giorni lavorativi entro una settimana dall'evento;
- per l'effettuazione di prestazioni specialistiche e/o esami strumentali e di laboratorio, debitamente documentate, da parte del dipendente, di familiari conviventi, del convivente more uxorio, del coniuge non convivente, dei figli tre giorni all'anno ovvero otto giorni nei casi di gravi patologie;
- per i controlli prenatali di cui al D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e per l'effettuazione di terapie salvavita, debitamente certificate dall'Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata, senza limiti di fruizione;
- in occasione di convocazione da parte dell'autorità giudiziaria, il dipendente viene reso libero dal servizio e deve provvedere a coprire l'assenza con uno degli istituti contrattualmente disponibili;
- In occasione di convocazione da parte dell'autorità giudiziaria esclusivamente in qualità di testimone di parte aziendale, al dipendente compete un permesso retribuito per i giorni in cui è stato chiamato a rendere la testimonianza;
- in caso di trasferimento definitivo, due giorni lavorativi.

Il trattamento economico è pari alla retribuzione londa fissa, di cui all'articolo 44 del presente contratto, fatto salvo quanto espressamente disciplinato dagli articoli 51, 52, 53, 55 e 56 del presente contratto.

**2** In occasione del matrimonio spetta un periodo di congedo di quindici giorni calendariali, da fruire entro sei mesi dalla data del matrimonio.

In caso di riti civili e religiosi effettuati in date diverse, il congedo compete una sola volta.

Il trattamento economico è pari alla retribuzione londa fissa, di cui all'articolo 44 del presente contratto, fatto salvo quanto espressamente disciplinato dagli articoli 51, 52, 53, 55 e 56 del presente contratto.

**3** Le ore di lavoro autorizzate e già rese dal personale non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), in aggiunta all'orario ordinario potranno - a scelta del dipendente - essere trasformate in permessi orari per recupero prestazioni rese nel limite di 20 ore al mese, con diritto alla normale retribuzione e da usufruire entro il mese successivo a quello di resa della prestazione.

Fermo restando la preventiva autorizzazione del diretto superiore, i permessi per recupero prestazioni rese possono essere fruiti anche a giornate intere, ogni giornata (dal lunedì al venerdì) equivale a 7 ore e 12 minuti.

**4** Per esigenze personali e familiari, al dipendente, nel solo caso di completo esaurimento delle ferie e dei permessi per recupero per le festività sopprese, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

La durata massima di tali permessi è di 20 ore al mese.

**5** Per documentati motivi personali o per gravi patologie dei propri familiari, come tali identificate dai vigenti decreti ministeriali (Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278), e debitamente certificate, il dipendente può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un periodo di assenza non retribuita.

Tale periodo non è computabile ad alcun fine nell'anzianità di servizio.

## **ART. 34**

### **DIRITTO ALLO STUDIO**

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

La fruizione è subordinata alle esigenze di servizio.

**2** Per la frequenza dei corsi di studio, possono essere richieste sino a 50 ore per ogni anno di durata legale del corso.

In caso di frequenza universitaria fuori corso possono eccezionalmente essere concesse – sempre con le modalità di cui al punto precedente – le ore di permesso eventualmente non utilizzate durante il corso legale.

E' ammessa la concentrazione dei permessi spettanti annualmente qualora il dipendente debba sostenere nell'anno l'esame di maturità o la tesi di laurea.

Le eventuali ore non fruite entro l'anno sono fruibili nell'anno successivo.

Nel caso che il corso abbia inizio o termine nel corso dell'anno, i permessi sono ridotti in proporzione al numero dei mesi di corso.

Il monte ore complessivo di permessi da poter concedere a tal fine è fissato annualmente moltiplicando 50 ore per un fattore pari a 1/12 del numero dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento.

I dipendenti che possono assentarsi contemporaneamente per la frequenza di corsi di studio non devono superare il 3% del totale dei dipendenti della Società, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da distribuirsi pro-quota in relazione al numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna sede e per ciascuna categoria professionale, tenuto conto dell'incidenza che ciascuna ha nel computo totale dei dipendenti stessi.

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

**3** Per l'esame di scuola media superiore al dipendente possono essere concessi sino a 8 giorni calendariali di permesso retribuito.

Per sostenere gli esami universitari, la discussione della tesi di laurea, gli esami di specializzazione post-universitaria, il permesso retribuito compete per i giorni interessati dalle prove.

Il dipendente che non abbia superato l'esame può fruire nuovamente di un permesso retribuito per la ripetizione del medesimo esame purché lo stesso abbia esito positivo; in caso di esito negativo, l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata con uno degli istituti contrattuali a carico del dipendente.

Entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello in cui è stato sostenuto l'esame, il dipendente deve produrre idonea certificazione attestante il sostenimento (anche se di risultato negativo) della prova.

In caso di mancata presentazione di tale documentazione, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

**4** In aggiunta ai permessi sopra indicati, il dipendente ha facoltà di chiedere, senza alcuna decurtazione economica, un credito di ore da restituire alla Società allo scopo di frequentare a proprie spese corsi ed altre attività di formazione professionale.

Tale credito non può superare il limite di 50 ore all'anno; il recupero ha luogo entro l'anno successivo.

La concessione delle ore di credito e le modalità di recupero sono comunque subordinate alle esigenze di servizio.

**5** Per motivi di studio può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita sino ad un massimo di un anno complessivo nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tale aspettativa non è utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

## **ART. 35**

### **MALATTIA**

**1** In caso di malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione lavorativa il dipendente deve darne immediata comunicazione alla propria sede di lavoro.

Il dipendente è tenuto a comunicare alla Società tempestivamente la durata della prognosi.

**2** Il dipendente – a fronte di specifica richiesta aziendale - è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica al competente istituto di previdenza.

La comunicazione del numero di protocollo andrà effettuata con modalità informatica (e-mail) o, in caso di impossibilità di tale utilizzo, a mezzo fax o posta; in tale ultimo caso farà fede il timbro della data di partenza.

**3** In caso di mancata trasmissione telematica, da parte del medico, del certificato di malattia per qualsiasi motivo (ad esempio, problemi tecnici di trasmissione, per insorgenza dello stato patologico all'estero, per mancanza di collegamento telematico tra la struttura sanitaria e l'istituto di previdenza, etc.), il lavoratore dovrà trasmettere alla Società il certificato di malattia in forma cartacea rilasciato dal medico entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, secondo le modalità attualmente in vigore in Società.

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

**5** Il dipendente non può presentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità indicato sulla certificazione di cui ai commi precedenti.

Qualora il dipendente intenda ripresentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di malattia, lo stesso dovrà avere cura di produrre ulteriore certificato medico che attesti la variazione della prognosi iniziale e, quindi, indichi la conseguente idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

**6** Il dipendente è tenuto a sottoporsi alle visite mediche di controllo disposte dalla Società tramite i competenti organismi sanitari.

Qualora in sede di visita di controllo sia giudicato idoneo a riprendere il lavoro, egli è tenuto a riprendere immediatamente servizio, in caso di mancata ottemperanza il dipendente è considerato assente ingiustificato dal giorno della visita.

**7** Il dipendente assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il dipendente che – per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati

motivi – non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società.

Al dipendente che si sottragga alla visita di controllo senza giustificato motivo si applicano le decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legislative; inoltre, tale comportamento costituisce presupposto per eventuali sanzioni disciplinari.

**8** Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporto fissato in 365 giorni.

Ai fini della maturazione del periodo di comporto si sommano tutte le assenze per malattia verificatesi nel corso dei quattro anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.

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

**10** Sono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze per malattia, senza soluzione di continuità dall'evento e debitamente certificate, per i periodi di ricovero ospedaliero, ivi compresi quelli giornalieri e per la successiva convalescenza, per malattia conseguente ad infortunio accertato presso una struttura del Servizio Sanitario Nazionale, per malattie riconducibili allo stato di gravidanza o di puerperio e per le assenze riconducibili all'effettuazione di terapie salvavita.

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

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

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

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

Nel solo caso di assenze dovute alle patologie di cui al comma 9 del presente articolo, superato il 365° giorno calendario di assenza verrà corrisposto il 50% della retribuzione lorda fissa mensile.

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

**15** Durante l'assenza per malattia, il dipendente matura il diritto alle ferie. La malattia insorta durante le ferie, comporta, su richiesta dell'interessato la sospensione delle stesse per tutta la durata della prognosi risultante dal certificato medico. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva gli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo.

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

## **ART. 36**

### **INFORTUNIO SUL LAVORO**

**1** Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali ed assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere immediatamente comunicato alla Società entro le prime 24 ore successive all'evento.

In caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, il dipendente interessato è tenuto a dare immediata comunicazione, anche telefonica, al proprio diretto superiore.

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

**2** Il dipendente infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del servizio sanitario competente.

In caso di malattia professionale, conseguente ad infortunio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

**3** Il dipendente non potrà presentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità indicato sulla certificazione medica.

Qualora il dipendente intenda ripresentarsi in servizio prima della scadenza del periodo di inabilità, lo stesso dovrà avere cura di produrre ulteriore certificato

medico che attesti la variazione della prognosi iniziale e, quindi, indichi la conseguente idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

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

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

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

## **ART. 37**

### **TUTELA DELLE CONDIZIONI PARTICOLARI**

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

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

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

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

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

**6** Il dipendente in stato di tossicodipendenza o alcolismo, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere trasferito allo scopo di ricongiungersi con la

propria famiglia ed impiegato in mansioni rientranti in quelle del profilo di appartenenza ma diverse da quelle normalmente espletate, qualora ciò sia ritenuto utile dal programma di riabilitazione.

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

**8** I dipendenti con coniuge o con parenti entro il secondo grado in stato di tossicodipendenza o alcolismo possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per motivi familiari, per concorrere ai programmi di recupero del familiare tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne accerti la necessità, ai sensi del comma 2, dell'articolo 124 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309 per tutta la durata del progetto.

Tale periodo non è utile ad alcun fine, ivi compreso il computo delle ferie e la progressione di carriera.

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

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

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

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

## **ART. 38**

### **IDONEITA' PSICO-FISICA ALLE MANSIONI**

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

**2** La Società accerta, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale o di altra apposita struttura medica collegiale, le mansioni che il dipendente è in grado di svolgere.

**3** Nel caso in cui il dipendente, esperita la procedura prevista al punto precedente, risulti idoneo al lavoro ma inidoneo allo svolgimento delle mansioni previste per la categoria contrattuale e/o per il profilo professionale di appartenenza, può essere collocato in un profilo o un categoria diversa, anche di classe stipendiaria inferiore a quella precedente.

In tale caso, il dipendente conserva la retribuzione linda fissa già percepita se più favorevole con successivo riassorbimento, in futuro, dei maggiori importi eventualmente attribuiti.

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

**5** Per il personale titolare di licenza aeronautica rilasciata dall'ENAC si rimanda a quanto disciplinato dallo specifico regolamento emanato dall'ente regolatore.

## **ART. 39**

### **TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ**

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

- al personale in congedo di maternità/paternità spetta l'intera retribuzione, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza;
- al personale in congedo parentale spetta l'80% della retribuzione linda fissa mensile per i primi due mesi di congedo ed il 40 % per i successivi quattro mesi di congedo, nelle misure in godimento all'inizio dell'assenza. Per i medesimi periodi temporali, con gli stessi valori percentuali, spettano,

qualora previste, le indennità di cui agli articoli. 51, 52, 53, 55 e 56 del presente contratto;

- al personale in congedo parentale oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino non compete alcun trattamento economico.

I permessi per congedo parentale possono essere fruitti fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino nei limiti di dieci mesi complessivi;

- al personale che fruisce dei riposi giornalieri spetta l'intera retribuzione;
- al personale che fruisce di permessi per malattia del bambino corredati da certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato spetta il 50% della retribuzione giornaliera per ogni giorno di assenza limitatamente ai primi trenta giorni di assenza.

Tali permessi possono essere fruitti fino agli otto anni di età del bambino nel limite di dieci mesi complessivi.

**2** Il personale che fruisce di permessi per malattia del bambino che impediscono la regolare prestazione lavorativa deve darne immediata comunicazione alla propria sede di lavoro.

Il personale è tenuto a comunicare tempestivamente alla propria sede di lavoro la durata della prognosi.

## **ART. 40**

### **RICHIAMO ALLE ARMI**

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

## **ART. 41**

### **BUONO PASTO**

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

**2** La Società garantisce la possibilità di esercitare il diritto attribuendo un buono pasto del valore di 8,50 euro.

Il buono pasto è attribuito nella misura di uno per ogni giornata in relazione ad uno dei due pasti principali.

## **ART. 42**

### **ASSISTENZA LEGALE**

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

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

**3** Le Parti convengono, quindi, che la Società sia tenuta ad assicurare ai propri dipendenti il patrocinio legale e tecnico di cui ai successivi commi, nonché l'integrale pagamento dei danni materiali e/o morali che tale dipendente sia stato condannato a risarcire al danneggiato e/o alla parte offesa.

**4** La Società nel concordare con l'istituto assicuratore il premio relativo alla responsabilità di tutto il personale dipendente per atti e fatti a qualsiasi titolo commessi, anche per colpa grave, lo ripartirà per quote a carico di ciascun dipendente.

L'importo del premio previsto per l'estensione della copertura assicurativa alla responsabilità per colpa grave farà riferimento ai diversi gradi di responsabilità in capo alle seguenti categorie di dipendenti:

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

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

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

**7** Il dipendente, ove non intenda farsi assistere e difendere dal legale eventualmente individuato dalla Società ai sensi del successivo comma, ha facoltà

di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con oneri a carico della Società, nei limiti tuttavia delle tariffe professionali medie.

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

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

## ART. 43

### **PARI OPPORTUNITÀ'**

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

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

- garantire e agevolare la circolazione dell'informazione documentale, deliberativa e propositiva sul lavoro del CPO, anche attraverso i canali informativi della Società;
- dare comunicazione ai responsabili aziendali circa la costituzione, i compiti e i diritti del CPO;
- portare a conoscenza dei soggetti preposti alla contrattazione le proposte d'intervento avanzate dal CPO;
- mettere a disposizione del CPO risorse per l'effettuazione di indagini conoscitive, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi con trasmissione delle stesse agli uffici competenti;
- mettere a disposizione del CPO sedi idonee, strumenti e materiale necessari;
- convocare il CPO nella persona di un rappresentante, solo quale uditore, alle riunioni con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sugli atti di interesse generale concernenti, l'ordinamento e la gestione del

personale, nonché sui progetti e i provvedimenti di ristrutturazione/riorganizzazione della Società; ove si costituissero commissioni di studio e/o di valutazione del personale;

- inserire almeno una rappresentante del CPO negli osservatori/gruppi di lavoro/commissioni ove previste;
- garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, sia fra i discenti sia fra gli istruttori, secondo le indicazioni espresse dal CPO e fornire allo stesso la preventiva informazione circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi, al fine di consentire la partecipazione di sue rappresentanti in qualità di uditrici; per le ore di corso che avranno come tema le pari opportunità, la Società terrà conto dei criteri e dei contenuti proposti dal CPO e invierà i resoconti statistici riguardanti l'attività formativa svolta al CPO ai sensi dell'articolo 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- garantire al CPO la possibilità di effettuare visite periodiche presso gli impianti, anche su richiesta delle lavoratrici, al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie e per proporre soluzioni alternative alle questioni evidenziate nell'ambito dei livelli di confronto negoziale.

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

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





## **CAPO VI**

### **ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

#### **ART. 44**

##### **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

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

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale;
- retribuzione individuale d'anzianità;
- R.I.A. quadri e R.I.A. quadri – anzianità operativa;
- scatto anomalo;
- elemento distinto della retribuzione;
- superminimo professionale;
- superminimo da ristrutturazione salariale;
- maggiorazione superminimo quadri.

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

- indennità di funzione e indennità di funzione - anzianità operativa;
- indennità di turno e relativo mantenimento;
- indennità di controllo;
- indennità tecnico/informatica;
- indennità di volo;
- flessibilità di impiego;
- lavoro straordinario;
- maggiorazione lavoro festivo;
- maggiorazione lavoro domenicale;
- maggiorazione lavoro notturno;
- festività coincidenti;
- elemento aggiuntivo della retribuzione.

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

La retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione linda fissa mensile.

## **ART. 45**

### **MINIMO CONTRATTUALE**

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

Minimi classi stipendiali in vigore dall'1 aprile 2012

| classe stipendiale | nuovi minimi  |
|--------------------|---------------|
| 1 <sup>a</sup>     | 649,00 euro   |
| 2 <sup>a</sup>     | 811,00 euro   |
| 3 <sup>a</sup>     | 973,00 euro   |
| 4 <sup>a</sup>     | 1.167,00 euro |
| 5 <sup>a</sup>     | 1.361,00 euro |
| 6 <sup>a</sup>     | 1.555,00 euro |
| 7 <sup>a</sup>     | 1.750,00 euro |
| 8 <sup>a</sup>     | 1.944,00 euro |
| 9 <sup>a</sup>     | 2.073,00 euro |
| 10 <sup>a</sup>    | 2.203,00 euro |
| 11 <sup>a</sup>    | 2.331,00 euro |
| 12 <sup>a</sup>    | 2.461,00 euro |
| 13 <sup>a</sup>    | 2.591,00 euro |
| quadro             | 3.234,00 euro |

Minimi classi stipendiali in vigore dall'1 luglio 2013

| classe stipendiale | nuovi minimi  |
|--------------------|---------------|
| 1 <sup>a</sup>     | 664,00 euro   |
| 2 <sup>a</sup>     | 830,00 euro   |
| 3 <sup>a</sup>     | 996,00 euro   |
| 4 <sup>a</sup>     | 1.195,00 euro |
| 5 <sup>a</sup>     | 1.394,00 euro |
| 6 <sup>a</sup>     | 1.593,00 euro |
| 7 <sup>a</sup>     | 1.793,00 euro |
| 8 <sup>a</sup>     | 1.992,00 euro |
| 9 <sup>a</sup>     | 2.124,00 euro |
| 10 <sup>a</sup>    | 2.258,00 euro |
| 11 <sup>a</sup>    | 2.389,00 euro |
| 12 <sup>a</sup>    | 2.522,00 euro |
| 13 <sup>a</sup>    | 2.655,00 euro |
| quadro             | 3.314,00 euro |

Minimi classi stipendiali in vigore dall'1 ottobre 2014

| classe stipendiale | nuovi minimi  |
|--------------------|---------------|
| 1 <sup>a</sup>     | 680,00 euro   |
| 2 <sup>a</sup>     | 850,00 euro   |
| 3 <sup>a</sup>     | 1.020,00 euro |
| 4 <sup>a</sup>     | 1.224,00 euro |
| 5 <sup>a</sup>     | 1.428,00 euro |
| 6 <sup>a</sup>     | 1.632,00 euro |
| 7 <sup>a</sup>     | 1.837,00 euro |
| 8 <sup>a</sup>     | 2.041,00 euro |
| 9 <sup>a</sup>     | 2.176,00 euro |
| 10 <sup>a</sup>    | 2.314,00 euro |
| 11 <sup>a</sup>    | 2.448,00 euro |
| 12 <sup>a</sup>    | 2.584,00 euro |
| 13 <sup>a</sup>    | 2.720,00 euro |
| quadro             | 3.396,00 euro |

## ART. 46

### INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE

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

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

## **ART. 47**

### **RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'**

**1** Gli importi spettanti ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del ccnl 2008/2011 restano fissati ai valori in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto.

## **ART. 48**

### **SCATTO ANOMALO**

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

## **ART. 49**

### **ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE**

### **ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE**

Elemento distinto della retribuzione (voce retributiva fissa mensile)

**1** Al personale delle categorie Meteorologi, Tecnici, Amministrativi - che non abbia goduto di alcun passaggio di parametro per effetto della norma transitoria dell'articolo 26 del ccnl 1998-2001 o che non sia stato successivamente promosso ad altro titolo - spetta un importo di 80,57 euro lordi mensili, soggetto a riassorbimento in caso di promozione.

Non si procede al riassorbimento nei riguardi del personale Autista.

**2** A decorrere dall'1 luglio 2009, al personale delle categorie Tecnici, Amministrativi e Informatici, in servizio alla data del 30 giugno 2008, spettano i seguenti importi lordi mensili, variabili in relazione alla classe stipendiale attribuita:

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| 1 <sup>a</sup> classe | 38,00 € |
| 2 <sup>a</sup> classe | 32,00 € |
| 3 <sup>a</sup> classe | 26,00 € |
| 4 <sup>a</sup> classe | 20,00 € |
| 5 <sup>a</sup> classe | 13,00 € |
| 6 <sup>a</sup> classe | 7,00 €  |

I suddetti importi saranno riassorbiti in caso di successiva nomina del personale interessato a quadro.

Elemento aggiuntivo della retribuzione (voce retributiva variabile mensile)

**3** A decorrere dall'1 gennaio 2011, al personale sotto indicato spettano i seguenti importi lordi mensili, variabili in relazione ai seguenti requisiti: categoria, abilitazione CTA, sede:

|     |                   |          |
|-----|-------------------|----------|
| CTA | ACS               | 485,00 € |
|     | ACP               | 220,00 € |
|     | APS               | 190,00 € |
|     | ADI/RAD           | 170,00 € |
|     | APP, ADI, ADV     | 100,00 € |
|     | SAAV              | 250,00 € |
|     | Responsabili UAAV | 190,00 € |
|     | Responsabili NAAV | 100,00 € |

|                       |            |          |
|-----------------------|------------|----------|
| Operatore Radiomisure | Comandanti | 485,00 € |
|                       | Piloti     | 220,00 € |
| EAV,MET               |            | 60,00 €  |
| TEC,INF,AMM           |            | 40,00 €  |

A decorrere dall'1 gennaio 2013, al personale FIO, ASO e FD della categoria professionale operatore radiomisure spettano gli importi lordi mensili di seguito indicati,

|                       |         |         |
|-----------------------|---------|---------|
| Operatore Radiomisure | FIO     | 60,00 € |
|                       | ASO, FD | 40,00 € |

I suddetti importi sono decurtati in misura di 1/26 dell'importo mensile per ogni giornata di assenza non retribuita.

**ART. 50**

**SUPERMINIMO PROFESSIONALE**

**1** Al personale dipendente, compreso il personale quadro, sono attribuiti a titolo di superminimo professionale, articolato e direttamente collegato alla categoria professionale, al profilo professionale, al regime orario osservato ed alla sede di lavoro di appartenenza, gli importi lordi mensili di cui alla tabella C allegata al presente contratto (allegato n. 12).

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

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

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

In caso di trasferimento definitivo a domanda del dipendente compete, qualora la sede di destinazione richieda per lo svolgimento dell'attività un abilitazione inferiore, l'importo corrispondente alla massima abilitazione della sede.

Al personale controllore del traffico aereo trasferito definitivamente in posizioni di lavoro in struttura viene comunque attribuito l'importo corrispondente all'abilitazione posseduta.

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

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

A far data dall'1 dicembre 2013, le misure percentuali, di cui al precedente capoverso, vengono modificate come di seguito indicato:

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

## **ART. 51**

### **INDENNITA' DI CONTROLLO**

**1** L'indennità di controllo viene corrisposta a tutto il personale operativo non quadro appartenente alle categorie professionali controllori del traffico aereo, esperti di assistenza al volo e meteorologo che, in possesso della necessaria abilitazione, svolge la propria prestazione in attività direttamente connesse con l'esercizio operativo ed in turnazione periodica e/o avvicedata, articolata su sette giorni settimanali.

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

**Tabella C**

|       |   |
|-------|---|
| CTA   | ACS/RAD - ACP € 600,00; APS/RAD – ADI/RAD € 475,00;<br>APP- ADI - ADV € 445,00. |
| EAV   | € 200,00.   |
| METEO | € 200,00.   |

Al personale, controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo e meteorologo, non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST) che svolge la propria attività lavorativa funzionalmente connessa con l'esercizio operativo, sono attribuiti, a titolo di indennità di controllo, i sotto elencati importi lordi mensili, per dodici mesi l'anno, commisurati percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, come rappresentato nella seguente tabella D:

**Tabella D**

| CTA               | da 5 anni compiuti a<br>10 anni compiuti | dall'11° anno a<br>15 anni compiuti | dal 16° anno |
|-------------------|--|-------------------------------------|--------------|
| ACS/RAD - ACP     | 115,00                                   | 120,00                              | 150,00       |
| APS/RAD - ADI/RAD | 35,00                                    | 65,00                               | 95,00        |
| APP – ADI - ADV   | 30,00                                    | 60,00                               | 90,00        |

|     |  |                                     |              |
|-----|--|-------------------------------------|--------------|
| EAV | da 5 anni compiuti a<br>10 anni compiuti | dall'11° anno a<br>15 anni compiuti | dal 16° anno |
|     | 20,00                                    | 35,00                               | 50,00        |

|       |  |                                     |              |
|-------|--|-------------------------------------|--------------|
| METEO | da 5 anni compiuti a<br>10 anni compiuti | dall'11° anno a<br>15 anni compiuti | dal 16° anno |
|       | 20,00                                    | 35,00                               | 50,00        |

**3** Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di controllo di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività sopprese;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

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

## ART. 52

### INDENNITA' TECNICO INFORMATICA

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

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

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

| tecnico/informatico | da 5 anni compiuti a<br>10 anni compiuti | dall'11° anno a<br>15 anni compiuti | dal 16° anno |
|---------------------|--|-------------------------------------|--------------|
|                     | 12,00                                    | 20,00                               | 30,00        |

**4** Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività sopprese;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

## ART. 53

### INDENNITA' DI VOLO

**1** Per il personale della categoria professionale operatore radiomisure comandanti, piloti, FIO quadro e FIO l'indennità di volo viene corrisposta, su base mensile per dodici mesi all'anno, con i seguenti importi lordi:

|                     |            |
|---------------------|------------|
| • comandante d.o.v. | € 2.634,00 |
| • comandante        | € 2.534,00 |
| • pilota            | € 2.293,00 |
| • FIO quadro        | € 2.123,00 |
| • FIO               | € 2.123,00 |

A far data dall'1 gennaio 2013 per il personale della categoria professionale operatore radiomisure ASO quadro, ASO e FD l'indennità di volo viene corrisposta, su base mensile per dodici mesi all'anno, con i seguenti importi lordi:

|              |          |
|--------------|----------|
| • ASO quadro | € 400,00 |
| • ASO        | € 140,00 |
| • FD         | € 140,00 |

**2** Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività sopprese;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

**3** Al personale che abbia perso l'idoneità in via permanente, viene mantenuto l'importo lordo mensile minimo previsto per il personale della categoria professionale operatore radiomisure.

## **ART. 54**

### **FLESSIBILITÀ D'IMPIEGO**

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

**2** Tutto il personale tecnico, informatico ed il personale del SIO, non impiegato in regime orario H35 (LO), al fine di garantire gli interventi necessari per il ripristino degli apparati, è tenuto ad assicurare una flessibilità d'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

**3** A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuto un compenso giornaliero pari a 18,00 euro lordi.

Tale importo non viene corrisposto sia nei casi di assenza dal servizio che in caso di mancata risposta alla chiamata.

**4** In caso di prestazione resa al dipendente di cui al comma 1 compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 30 del presente contratto, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A - festivo diurno - dell'articolo 30 del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

In caso di prestazione resa al dipendente di cui al comma 2 compete, oltre al compenso straordinario di cui alla tabella A, dell'articolo 30 del presente contratto, per le ore effettivamente rese, anche un compenso pari allo straordinario - festivo diurno - di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ore non sono da computarsi ai fini dei limiti di impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

## **ART. 55**

### **INDENNITÀ DI FUNZIONE**

**1** Al personale quadro in regime orario H35 (LO) - escluso il personale operatore radiomisure -, al personale quadro in regime orario H36 (ST), al personale operativo non quadro in regime orario H35 (LO) nominato *facente funzione CSO – SAAV, referente in turno CAAV, referente in turno UAAV, coordinatore operativo S/O, coordinatore operativo NOF, coordinatore tecnico S/O,*

*coordinatore in turno ARO-CBO, coordinatore in turno UPM, docente supervisore di Academy, docente istruttore di Academy* vengono attribuiti i sotto elencati importi lordi per dodici mensilità a titolo di specifica indennità di funzione:

|   |          |
|---|----------|
| • Quadro H35 (LO)   | 400,00 € |
| • Quadro H36 (ST)   | 200,00 € |
| • Facente funzioni CSO - SAAV   | 150,00 € |
| • Referente in turno CAAV   | 200,00 € |
| • Referente in turno UAAV   | 150,00 € |
| • Coordinatore operativo SIO/NOF                                      | 150,00 € |
| • Coordinatore tecnico SIO  | 150,00 € |
| • Coordinatore in turno CBO/UPM                                       | 150,00 € |
| • Docente supervisore Academy CTA/ACS/TCL                             | 550,00 € |
| • Docente supervisore Academy CTA/ACS                                 | 550,00 € |
| • Docente supervisore Academy CTA/APS                                 | 450,00 € |
| • Docente supervisore Academy CTA/ADI                                 | 450,00 € |
| • Docente supervisore Academy EAV                                     | 200,00 € |
| • Docente supervisore Academy Meteo                                   | 200,00 € |
| • Docente istruttore Academy ACS/TCL (oltre 10 anni turnazione 7 gg.) | 500,00 € |
| • Docente istruttore Academy ACS (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)     | 500,00 € |
| • Docente istruttore Academy APS (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)     | 400,00 € |
| • Docente istruttore Academy ADI (oltre 10 anni turnazione 7 gg.)     | 400,00 € |
| • Docente istruttore Academy ACS/TCL (sino 10 anni turnazione 7 gg.)  | 350,00 € |
| • Docente istruttore Academy ACS (sino 10 anni turnazione 7 gg.)      | 350,00 € |
| • Docente istruttore Academy APS (sino 10 anni turnazione 7 gg.)      | 300,00 € |
| • Docente istruttore Academy ADI (sino 10 anni turnazione 7 gg.)      | 300,00 € |

A decorrere dall'1 gennaio 2013 al personale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione viene attribuito a titolo di rispettiva indennità di funzione – per dodici mensilità – l'importo lordo mensile di 140,00 euro.

A decorrere dall'1 aprile 2013 al personale controllore del traffico aereo - Responsabile ufficio operazioni con funzioni vicarie UAAV viene attribuito a titolo di rispettiva indennità di funzione – per dodici mensilità – l'importo lordo mensile di 250,00 euro.

**2** Trascorsi dodici mesi senza demerito dalla nomina a quadro, viene attribuita l'*indennità di funzione Quadro*.

Al personale nominato quadro, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di funzione Quadro, vengono computati utili tutti gli eventuali periodi prestati nella posizione lavorativa di conferimento dell'incarico.

Per il personale CTA quadro responsabile di strutture operative con regime orario H36 (ST) viene effettuata una valutazione congiunta delle attività svolte direttamente connesse con l'attività operativa al fine di un eventuale incremento del valore dell'indennità di funzione sino a concorrenza con quello previsto per il personale quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO).

I valori economici lordi mensili di tale eventuale incremento, denominato "indennità di funzione – anzianità operativa" commisurato percentualmente in funzione del numero degli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, sono di seguito riportati:

|                                    |      |          |
|------------------------------------|------|----------|
| • sino a 5 anni compiuti           | 25%  | 50,00 €  |
| • dal 6° anno a 10 anni compiuti   | 50%  | 100,00 € |
| • dall'11° anno a 15 anni compiuti | 75%  | 150,00 € |
| • dal 16° anno                     | 100% | 200,00 € |

**3** Al personale nominato Docente Supervisore Academy viene attribuita la relativa indennità esclusivamente se in regime di trasferimento temporaneo, ovvero definitivo, presso la Funzione Academy di Forlì.

**4** Al fine di consentire la partecipazione di tutte le professionalità operative interessate dall'eventuale ricerca di specifiche competenze in attività di impiego diverse da quelle abitualmente rese, la Società, nel caso in cui reputi di avvalersi sia saltuariamente che stabilmente di tali risorse in regime orario H36 (ST), utilizzerà tale indennità, unitamente alla voce retributiva del superminimo professionale, per mitigare la differenza retributiva esistente tra il personale impiegato in linea operativa e quello impiegato in struttura.

**5** Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività sopprese;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

## ART. 56

### INDENNITA' DI TURNO

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

| impianti con articolazione oraria | H24/H18  | HX/XJ    |
|-----------------------------------|----------|----------|
| dalla classe 7 alla classe 13     | € 356,63 | € 170,43 |
| dalla classe 5 alla classe 6      | € 304,71 | € 149,77 |
| sino alla classe 4                | € 211,75 | € 108,46 |

**2** Al personale impiegato in turnazione su meno di sette giorni settimanali compete il trattamento HX, ad eccezione del personale della categoria professionale controllore del traffico aereo cui compete comunque il trattamento H24.

Per il personale impiegato presso la sede centrale e per il personale docente di Academy si fa riferimento agli importi H24.

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

- 30% da 5 anni compiuti a 10 anni compiuti;
- 50% dall'11° anno a 15 anni compiuti;
- 70% dal 16° anno.

Al personale quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), viene attribuita, a titolo di mantenimento dell'indennità di turno, il 50% delle percentuali sopra riportate riferite agli anni effettuati in turnazione periodica e/o avvicendata su sette giorni settimanali.

**4** Ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dà luogo ad una trattenuta pari a:

- 1/26 dell'importo mensile dell'indennità di funzione di riferimento per ogni giornata e, comunque, l'intero importo se l'assenza copre tutto il mese;
- 1/150 o 1/156 dell'importo mensile per ogni ora (o frazione di ora superiore a trenta minuti cumulata nel mese), rispettivamente per il personale in regime orario H35 (LO) e H36 (ST).

Non saranno considerate a tal fine le assenze effettuate per:

- ferie e permessi per recupero festività sopprese;
- congedo lutto, nascita figli, congedo matrimoniale;
- infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza;
- malattia;
- malattia conseguente ad infortunio certificato dal SSN;
- congedo per maternità/paternità ed allattamento;
- congedo parentale;
- permessi sindacali e assemblea;
- altri permessi previsti secondo disposizioni di legge (assistenza disabili, assolvimento cariche pubbliche, volontariato protezione civile, donazione sangue, terapie salvavita, controlli prenatali, etc).

## **ART. 57**

### **LAVORO DOMENICALE E NOTTURNO**

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

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

## **ART. 58**

### **TREDICESIMA MENSILITÀ'**

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

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

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

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

## **ART. 59**

### **QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

**1** Con le competenze del mese di giugno, la Società corrisponde a tutto il personale in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione linda fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto, con esclusione della voce retributiva "indennità integrativa speciale".

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

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

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

## **ART. 60**

### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

**1** Il dipendente è considerato in trasferta quando, per motivi di servizio, è inviato dalla Società a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro - sino ad un massimo di 120 giorni continuativi - in una località distante da quest'ultima almeno 50 Km.

Nel caso in cui la distanza tra le località interessate sia inferiore ad 80 Km la trasferta, salvo casi eccezionali preventivamente autorizzati, è considerata comunque trasferta giornaliera.

Per le trasferte nazionali si fa riferimento alle distanze ufficiali tra i comuni interessati come risultanti dall'applicativo delle trasferte in uso.

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

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

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

Il solo personale navigante ha diritto al seguente trattamento:

- trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore 77,00 euro lordi;
- trasferta di durata inferiore ad 8 ore 39,00 euro lordi.

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

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

**6** Al personale inviato in missione in una località distante meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio, ovvero coincidente con gli stessi, non compete il rimborso delle spese di alloggio.

Il dipendente in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio e dell'indennità di trasferta di cui ai punti 3 e 4 del presente articolo, può optare, oltre al rimborso delle spese di viaggio di inizio e fine trasferta, per uno dei seguenti trattamenti:

- a) hotel con trattamento di mezza pensione con rimborso a piè di lista del rimanente pasto entro il limite di euro 28,00 e attribuzione di un'indennità di trasferta forfettaria pari a 500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a euro 700,00 per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni;
- b) indennità di trasferta forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni; in tal caso il dipendente può richiedere un'anticipazione pari a euro 2.000,00 per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per periodi superiori ai trenta giorni.

Al personale in servizio, partecipante a corsi non inferiori a trenta giorni ed indipendentemente dalla loro durata, viene riconosciuta l'indennità di trasferta

forfettaria omnicomprensiva pari a 2.500,00 euro lordi mensili nonché il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno per ciascuna tranne del corso di formazione.

Al riguardo si precisa che:

- la partecipazione ai corsi avviene in regime orario ST/H36 senza erogazione né dell'indennità di controllo, né della indennità di turno. La partecipazione ai corsi OJTI, MEDID e *formazione SO* non quadri per il personale CTA avviene in regime orario H35. La partecipazione a corsi di durata inferiore ai 30 giorni per le restanti categorie operative avviene in regime orario H35;
- viene mantenuto il premio di risultato della sede di provenienza e, ove spettante, l'indennità di mantenimento turno.

Tali trattamenti non trovano applicazione nei confronti di quei dipendenti in regime di trasferta di lunga durata pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi allorché la sede della trasferta sia distante meno di 50 km dalla sede di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Esclusivamente per il personale partecipante ai corsi presso la sede dell'Academy di Forlì, residente o domiciliato a meno di 50 km dalla stessa, viene riconosciuto il rimborso forfettario giornaliero di cui al successivo punto 16 del presente articolo.

**7** Al solo personale operativo selezionato "Istruttore di Academy" per la partecipazione e lo svolgimento di corsi presso l'Academy viene attribuito il trattamento di trasferta nelle misure di seguito specificate:

- a) Indennità di trasferta forfettaria di 600,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente), oltre al rimborso delle spese documentate di alloggio (con la formula della mezza pensione) e del rimanente pasto sino ad un massimo di 28,00 euro lordi per giornata;
- b) Indennità di trasferta forfettaria di 3.000,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente).

Qualora la località di trasferta sia distante meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio, al dipendente è attribuita unicamente un'indennità di trasferta forfettaria di 1.200,00 euro lordi per ogni 30 giorni (più 1/30 per ogni giornata eccedente), senza alcun altro rimborso.

**8** Il limite temporale di 30 giorni consecutivi minimi per accedere a quanto previsto dai precedenti punti 6 lettera b) e 7 lettera b), non viene interrotto in caso di richiamo effettuato dalla Società presso la propria sede abituale di lavoro per

espletare le attività previste per il mantenimento delle competenze da effettuarsi per il tempo strettamente necessario.

Le giornate necessarie per il mantenimento delle competenze vengono decurtate pro-quota dal trattamento di trasferta precedentemente previsto.

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

- |  |                   |
|--|-------------------|
| a) trasferta di durata pari o superiore ad 8 ore | 36,00 euro lordi; |
| b) trasferta di durata inferiore ad 8 ore        | 18,00 euro lordi. |

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

**11** Il dipendente può richiedere per le trasferte all'estero di durata superiore alle 24 ore un anticipo pari a euro 80,00 per ogni giorno di durata della presunta trasferta, oltre l'eventuale importo presunto per le spese di alloggio.

**12** In caso di trasferta all'estero di lunga durata (pari o superiore a trenta giorni calendariali consecutivi), la Direzione Risorse Umane concorderà individualmente il trattamento spettante.

Saranno altresì definiti separatamente i trattamenti spettanti per le trasferte addestrative all'estero.

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

Si stabilisce convenzionalmente che:

- a) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo aereo, le ore riconosciute in relazione all'orario programmato dal vettore sono complessivamente pari a 3,5 ore (di cui 2 ore prima dell'orario di partenza del volo di andata, 1,5 ore dopo l'orario di arrivo effettivo del volo di rientro, nel caso di tratte internazionali le ore convenzionali prima dell'orario di partenza del volo sono elevate a 3 ore);
- b) in caso di trasferta con l'utilizzo del treno o della nave, le ore riconosciute sono complessivamente pari a 3 ore (di cui 2 ore per l'andata, ed 1 ora per il ritorno);
- c) in caso di trasferta con l'utilizzo del mezzo di trasporto proprio, viene preso a riferimento l'effettivo orario di partenza e di arrivo.

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

**15** Qualora non ricorrono i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato dalla Società a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro per almeno 6 ore continuative di servizio in una delle sedi dell'area romana, dell'area lombarda e delle altre sedi di seguito specificate, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società, ha diritto ad un rimborso forfettario nelle misure indicate nella successiva tabella.

#### Sedi ENAV – Area Romana

| da                         | a                           | importo |
|----------------------------|-----------------------------|---------|
| Via Agri 2a                | Via Salaria 713/716         | € 5,00  |
| Via Agri 2a                | UAAV Roma Urbe              | € 5,00  |
| Via Agri 2a                | Salita Castel Giubileo 174  | € 10,00 |
| Via Agri 2a                | Via di Settebagni 390       | € 10,00 |
| Via Agri 2a                | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 20,00 |
| Via Agri 2a                | SAAV Fiumicino              | € 30,00 |
| Salita Castel Giubileo 174 | Via Salaria 713/716         | € 5,00  |
| Salita Castel Giubileo 174 | Via di Settebagni 390       | € 5,00  |
| Salita Castel Giubileo 174 | UAAV Roma Urbe              | € 5,00  |
| Salita Castel Giubileo 174 | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 20,00 |
| Salita Castel Giubileo 174 | SAAV Fiumicino              | € 30,00 |
| Via Salaria 713/716        | UAAV Roma Urbe              | € 5,00  |
| Via Salaria 713/716        | Via di Settebagni 390       | € 10,00 |
| Via Salaria 713/716        | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 20,00 |
| Via Salaria 713/716        | SAAV Fiumicino              | € 30,00 |
| Via di Settebagni 390      | UAAV Roma Urbe              | € 10,00 |
| Via di Settebagni 390      | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 20,00 |
| Via di Settebagni 390      | SAAV Fiumicino              | € 30,00 |
| UAAV Roma Urbe             | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 20,00 |
| UAAV Roma Urbe             | SAAV Fiumicino              | € 30,00 |
| SAAV Fiumicino             | ACC Roma/Ciampino Aeroporto | € 30,00 |

e viceversa.

#### Sedi ENAV - Area Lombarda

| da                     | a                  | importo |
|------------------------|--------------------|---------|
| ACC Milano/SAAV Linate | CAAV Orio al Serio | € 30,00 |
| ACC Milano/SAAV Linate | SAAV Malpensa      | € 40,00 |
| SAAV Malpensa          | CAAV Orio al Serio | € 50,00 |

e viceversa.

## Sedi ENAV – Altre Aree

| da                   | a                     | importo |
|----------------------|-----------------------|---------|
| UAAV Forlì           | Academy Forlì         | Nulla   |
| ACC Padova           | NAAV Padova           | € 10,00 |
| CAAV Torino Caselle  | NAAV Torino Aeritalia | € 10,00 |
| CAAV Venezia Tessera | NAAV Venezia Lido     | € 30,00 |

e viceversa.

**16** Qualora non ricorrono i requisiti per l'attribuzione del trattamento di trasferta, il dipendente inviato dalla Società a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro per almeno 6 ore continuative di servizio, ovvero 4 ore continuative in caso di visita medica per idoneità psico-fisica alle mansioni, in sedi non aziendali, purché non utilizzi mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Società, ha diritto ad un rimborso forfettario commisurato alla distanza chilometrica intercorrente fra la sede di lavoro e la località interessata secondo le seguente progressione:

|      |       |         |       |   |    |     |
|------|-------|---------|-------|---|----|-----|
| euro | 5,00  | lordini | da 3  | a | 5  | Km; |
| euro | 10,00 | lordini | da 6  | a | 20 | Km; |
| euro | 20,00 | lordini | da 21 | a | 30 | Km; |
| euro | 30,00 | lordini | da 31 | a | 40 | Km; |
| euro | 40,00 | lordini | da 41 | a | 50 | Km. |

## ART. 61

### TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

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

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

- un'indennità di trasferimento pari a quattro mensilità della retribuzione lorda fissa di cui all'articolo 44 del presente contratto;
  - se il dipendente ha trasferito nella nuova sede anche la famiglia entro due anni, l'indennità è maggiorata del 30%;
  - se la distanza tra le due sedi interessate dal trasferimento è superiore ai 700 Km e/o lo stesso interessa le sedi di Lampedusa e Pantelleria, l'indennità è maggiorata del 20%;

le due maggiorazioni sono cumulabili;

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

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

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

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

**5** Per trasferimenti temporanei disposti per motivi di servizio, al dipendente è attribuita un'indennità di trasferimento pari a 2.500,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Tale trattamento non trova applicazione nei confronti di quei dipendenti temporaneamente trasferiti allorché la sede del trasferimento disti meno di 50 km dal luogo di residenza o domicilio del dipendente stesso, ovvero sia coincidente con gli stessi.

In tali casi al dipendente viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a 1.000,00 euro lordi per ogni trenta giorni consecutivi di trasferta, frazionabili per trasferte superiori ai trenta giorni.

Al dipendente, temporaneamente trasferito compete, inoltre, il rimborso delle spese documentate per il viaggio di andata e ritorno, con gli stessi criteri previsti per il trattamento di trasferta.

## ART. 62

### CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

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





## **CAPO VII**

### **TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

#### **ART. 63**

##### **DISPOSIZIONI GENERALI**

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

#### **ART. 64**

##### **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

**1** In tutte le unità produttive, così come individuate nell'allegato n. 7, parte integrante del presente contratto, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i..

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

**3** Nelle unità produttive, di cui al comma 1 del presente articolo, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a:

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

Nelle unità produttive che ricomprendono al loro interno un Centro di Controllo d'Area (ACC) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari a tre unità.

## **ART. 65**

### **ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

**1** Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono quelle previste dall'articolo 50 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

**2** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad accedere nei luoghi di lavoro, nei limiti previsti dalla vigente normativa e nel rispetto delle esigenze produttive, segnalando preventivamente al datore di lavoro l'intenzione di effettuare tali visite.

Le visite in questione potranno essere svolte anche congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del sito interessato.

## **ART. 66**

### **PERMESSI**

**1** A ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento delle attività, 40 ore di permessi retribuiti senza pregiudizio delle ore spettanti alle rappresentanze sindacali in azienda.

Inoltre vengono attribuite ore di permesso retribuito per la formazione obbligatoria, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

**2** Nelle unità produttive di cui all'allegato n. 7 costituite da più sedi, ubicate in province diverse, a ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno attribuite, in aggiunta alle 40 ore di cui al precedente comma, 8 ore per ogni impianto aeroportuale ulteriore a quello principale.

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

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

## **ART. 67**

### **RIUNIONI PERIODICHE**

**1** In conformità a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 35 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., le riunioni periodiche sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione della Società.

Della riunione viene redatto apposito verbale.

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

## **ART. 68**

### **CONTROLLI SANITARI**

**1** La Società, in applicazione agli obblighi di legge, fa effettuare visite periodiche e preventive in relazione alle esigenze di mantenimento delle abilitazione e dei brevetti e di integrità psico-fisica dei dipendenti.

Le visite sono effettuate da strutture pubbliche e/o da quelle designate dalla Società.

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

## **ART. 69**

### **INDUMENTI DI LAVORO**

**1** La Società mette a disposizione dei dipendenti gli eventuali dispositivi di protezione individuali (DPI) il cui uso è prescritto dal documento di valutazione dei rischi (DVR), nonché gli indumenti speciali di lavoro, curandone la scelta, le modalità d'uso, il rinnovo ed il controllo.

Dispositivi e indumenti speciali sono assegnati in dotazione di squadra e/o individualmente e devono essere obbligatoriamente indossati in relazione alla specificità dei rischi e mantenuti dal dipendente in stato di efficienza; ove siano previsti appositi armadietti, questi sono sottoposti a periodica disinfezione.

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



## **CAPO VIII**

### **DOVERI DEL DIPENDENTE**

#### **ART. 70**

#### **DOVERI DEL DIPENDENTE**

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

In particolare è fatto obbligo al dipendente di:

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

- l) osservare scrupolosamente l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e delle assenze;
- m) non allontanarsi, senza espressa autorizzazione di un proprio superiore, dal posto di lavoro durante l'orario di lavoro;
- n) non permanere nei locali aziendali fuori dal normale orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con l'autorizzazione di un superiore;
- o) giustificare tempestivamente l'assenza dal posto di lavoro, salvo il caso di legittimo impedimento del quale il dipendente deve fornire la prova;
- p) comunicare immediatamente ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di ferie e/o di malattia;
- q) comunicare alla Società l'insorgenza dello stato di malattia o il suo eventuale perdurare ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 35 del presente contratto;
- r) riprendere il servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero del medico che ha eventualmente effettuato la visita di controllo.

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

## ART. 71

### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

**2** Le sanzioni non sono tenute in alcun conto decorsi due anni dalla data della loro applicazione.

Esse sono comminate tenendo conto sia della gravità della mancanza sia dei precedenti disciplinari, nel limite temporale suddetto, e delle circostanze in cui si è svolto il fatto, nel rispetto delle opportune forme di riservatezza.

### **3      Richiamo verbale**

Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di lieve gravità, lo stesso può essere richiamato dal diretto superiore gerarchico al corretto comportamento.

L'eventuale difesa da parte dell'interessato può avvenire in forma scritta o verbale.

### **4      Richiamo scritto**

Qualora il dipendente commetta una violazione avente carattere di maggiore gravità rispetto a quella che può dare luogo al richiamo verbale, lo stesso può essere richiamato, per iscritto, al corretto comportamento dal responsabile della sede di lavoro, sulla base di un'eventuale relazione del diretto superiore gerarchico.

Tale provvedimento non comporta alcuna conseguenza.

L'eventuale difesa da parte dell'interessato deve avvenire in forma scritta.

### **5      Multa**

Il dipendente che, in via semplificativa:

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

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

### **6      Sospensione dal servizio e dalla retribuzione**

Il dipendente che, in via esemplificativa:

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

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

## **7      Licenziamento**

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

- assenza ingiustificata per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- esecuzione di lavori di notevole entità nei locali della Società per conto proprio e/o di terzi;
- esecuzione di lavori per conto proprio e/o di terzi durante o al di fuori dell'orario di lavoro, all'esterno o all'interno dei locali della Società, con o

senza l'utilizzo di mezzi aziendali, in concorrenza con l'attività della Società;

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

## **ART. 72**

### **SOSPENSIONE CAUTELARE**

**1** Nei casi di cui al punto 7 dell'articolo 71 del presente contratto la Società può disporre, in ipotesi di particolare gravità, la sospensione cautelare temporanea dal servizio per il periodo di tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti sui fatti addebitati al dipendente con corresponsione della retribuzione.

Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.

## **ART. 73**

### **PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

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

**2** Il dipendente cui sia stata contestata un'infrazione disciplinare ha diritto a presentare per iscritto le proprie giustificazioni al responsabile dell'unità organizzativa presso la quale è assegnato entro cinque giorni dalla notifica.

La Società comunica le proprie decisioni tempestivamente.

Per le sanzioni superiori al richiamo scritto il dipendente può essere assistito, in ogni fase del procedimento, da una persona di fiducia ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o alla quale conferisce apposito mandato.

**3** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 10 maggio 1970, n. 300, per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il dipendente cui sia stata contestata un'infrazione disciplinare potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso entro i cinque giorni successivi si darà luogo ad un incontro per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto la Società a non accogliere le eventuali giustificazioni del dipendente.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora entro i venti giorni successivi alla richiesta dell'organizzazione sindacale le parti non abbiano raggiunto un accordo il provvedimento disciplinare diverrà operativo.



## **CAPO IX**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ART. 74**

##### **CAUSE DI RISOLUZIONE**

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

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

#### **ART. 75**

##### **LICENZIAMENTO**

**1** La Società può risolvere il rapporto di lavoro:

- per giusta causa, senza obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- per giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a quattro mesi, quando sussistano le seguenti condizioni:
  - notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente;
  - ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 7 del presente contratto.

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

## **ART. 76**

### **DIMISSIONI**

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

**2** Le dimissioni devono essere presentate alla Società per iscritto con un preavviso di almeno quattro mesi.

In caso di mancato preavviso, il dipendente è tenuto al pagamento alla Società di un'indennità pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo relativo al preavviso.

## **ART. 77**

### **decesso del dipendente**

**1** In caso di morte del dipendente la Società corrisponde, su richiesta ed a favore dei familiari un contributo di 2.000,00 euro lordi per spese funerarie nonché un ulteriore contributo non superiore a 1.000,00 euro lordi per le spese di trasporto funebre dalla località di decesso a quella di tumulazione ove le due località si trovino in comuni diversi.

Eventuali contributi aggiuntivi possono essere concessi per casi eccezionali e di particolare gravità.

**2** In caso di morte del dipendente la Società è tenuta, comunque, al pagamento della indennità di mancato preavviso.

Qualora il dipendente avesse già rassegnato le proprie dimissioni, l'importo dovuto è pari alla retribuzione spettante per il periodo intercorrente tra il momento del sopravvenuto decesso e la data di cessazione comunicata.

## **ART. 78**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO**

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

- minimo contrattuale;
- indennità integrativa speciale;
- superminimo professionale;
- superminimo professionale da ristrutturazione salariale;
- assegno ad personam;
- retribuzione individuale di anzianità;

- RIA quadri e RIA quadri-anzianità operativa;
- scatto anomalo;
- elemento distinto della retribuzione;
- elemento aggiuntivo della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- Indennità di volo;
- indennità di turno e relativo mantenimento;
- indennità di controllo;
- indennità tecnico-informatica;
- indennità di funzione e indennità di funzione-anzianità operativa;
- maggiorazioni per lavoro domenicale;
- maggiorazione per lavoro festivo;
- trattamento per festività coincidenti;
- reperibilità;
- premio di risultato.





## **CAPO X**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **ART. 79**

##### **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

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

**2** Le Parti, pertanto, ribadiscono la centralità del fondo di previdenza complementare PREVAER, cui la Società ha aderito, in qualità di parte istitutiva, con gli accordi del 29 settembre 2001 e 26 febbraio 2002 (allegato n. 3 "Previdenza complementare") e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la più ampia diffusione all'interno della Società.

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

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

#### **ART. 80**

##### **ISTITUTI DI PATRONATO**

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

## **ART. 81**

### **INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI**

**1** Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

## **ART. 82**

### **POLIZZA SANITARIA**

**1** Tutto il personale in servizio in applicazione degli accordi del 30 settembre 2001, 6 aprile 2002 e 5 dicembre 2012 usufruisce per il triennio 2012/2014 di una polizza di assistenza sanitaria (allegato n. 4 "Polizza sanitaria").

## **ART. 83**

### **ENTI BILATERALI**

**1** Le Parti stipulanti, nel riconoscere reciprocamente l'importanza della promozione sociale e professionale delle risorse umane, intendono perseguire, all'interno della Società, l'affermazione dei principi del benessere del personale all'interno dell'azienda.

**2** Tali principi restano tra le Parti stipulanti intesi come l'insieme dei valori culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che favoriscono, nei luoghi di lavoro, le dinamiche di una convivenza sociale orientata a sviluppare il sistema valoriale, il miglioramento continuo delle relazioni interne e l'affermazione di un comune senso di appartenenza.

**3** A tale scopo, le Parti stipulanti intendono promuovere e migliorare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa nel suo complesso.

Pertanto, con la finalità di offrire ai dipendenti uno strumento di supporto e assistenza utile al miglioramento e potenziamento delle capacità individuali, le Parti stipulanti convengono di costituire uno o più organismi dedicati allo scopo, denominati "Ente Bilaterale Nazionale".

**4** Le Parti stipulanti, altresì, riconoscono che tale ente è una libera associazione, senza fini di lucro, con natura giuridica riconducibile all'art. 36 del codice civile (ordinamento e amministrazione delle associazioni non riconosciute) e verrà introdotto tramite atto costitutivo (statuto) elaborato da una commissione

paritetica composta da rappresentanti della Società e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Tale commissione dovrà definire anche l'eventuale regolamento attuativo.

**5** Le aree di attività dell'ente nazionale bilaterale, pur liberamente definite dalle Parti, avranno, comunque, come principale finalità, l'affermazione del benessere organizzativo all'interno della Società.

A titolo meramente esemplificativo, tali attività potranno essere orientate a:

- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore industriale di appartenenza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere e progettare, anche attraverso convenzioni, iniziative tese all'affermazione dell'alta professionalità del personale, con particolare riferimento alla formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con istituzioni nazionali, europei, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- promuovere e attivare iniziative al fine di favorire l'affermazione dei valori della "Just Culture" come strumento di prevenzione e tutela della safety e di miglioramento del rapporto fiduciario tra personale operativo e la Società, con particolare riferimento all'"occurrence reporting";
- favorire le relazioni sociali tra il personale, al di fuori dell'orario di lavoro (dopolavoro), promuovendo, gestendo e coordinando attività culturali, sociali, ricreative e assistenziali per l'impiego del tempo libero dei lavoratori, anche attraverso convenzioni con operatori esterni specializzati.

**6** Per il sostegno finanziario delle attività dell'ente nazionale bilaterale, verranno successivamente definiti i contributi mensili a carico della Società e del dipendente.

## **ART. 84**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

**1** Le Parti stipulanti riconoscono come valori di riferimento per il presente contratto la centralità e strategicità delle Relazioni Industriali quale strumento di governo dei processi aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare il perseguimento di risultati sempre più avanzati e di garantire al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.

**2** A tale riguardo, onde prevenire l'insorgenza dei conflitti, le relazioni industriali saranno caratterizzate da un'ampia collaborazione tra le Parti che, nell'intento di privilegiare i momenti di partecipazione, al fine di individuare le soluzioni più efficaci nell'interesse della Società ed allo scopo di garantire il

contemperamento degli interessi dei dipendenti con i diritti degli utenti, si ponga come base per un corretto operare a vantaggio di tutto il sistema e dell'utenza in particolare, mantenendo un adeguato livello di tutela dei diritti sindacali.

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



## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale del personale controllore del traffico aereo**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che fornisce i servizi ATS/ATM attraverso l'esercizio delle facoltà connesse al possesso della licenza di controllore del traffico aereo e delle relative abilitazioni in accordo alla normativa in vigore; è l'unico titolato alla fornitura del servizio di controllo del traffico aereo; è titolato a fornire i servizi informazioni volo, consultivo e di allarme, fornisce il servizio ATFCM, svolge attività di formazione, attività di addestramento sia teorico che pratico, di esaminatore o valutatore per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze relative alla licenza ed alle connesse abilitazioni e specializzazioni.

Svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse nella fornitura dei servizi ATS/ATM, studio, sviluppo e certificazione.

Fornisce il servizio di APRON management.

#### Profili professionali

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

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

*All'interno del profilo professionale CTA vengono disciplinate le figure professionali di:*

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

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

Controllore del Traffico Aereo valutatore (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup>): in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA docente e/o istruttore svolge la sua attività nel rispetto della normativa in vigore.

Controllore del Traffico Aereo esaminatore (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup>): in aggiunta alle attività previste per il profilo CTA valutatore svolge la sua attività nel rispetto della normativa in vigore.

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

Controllore del Traffico Aereo referente in turno CAAV (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> alla 13<sup>a</sup>): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata:

- assicura, nelle ore di assenza del responsabile della struttura territoriale, l'interfaccia con gli enti esterni interessati;
- registra le eventuali variazioni rispetto al log di turno e provvede, in coordinamento con il responsabile dell'ufficio Impiego e addestramento (con il responsabile della struttura territoriale al di fuori degli orari d'ufficio) alla sostituzione del personale assente nel rispetto degli istituti contrattuali previsti;
- assicura la completa e corretta compilazione del registro tecnico operativo (RTO);
- al di fuori degli orari d'ufficio:
  - monitora l'impatto dei NOTAM emessi sui servizi erogati ed informa il personale operativo interessato;
  - richiede l'emissione dei NOTAM nei casi previsti.

In carenza di candidature in possesso dei requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore. Per quegli impianti che non consentissero, comunque, di disporre di candidature per effetto della mancanza della necessaria classe stipendiale e/o mancanza dell'anzianità minima d'impianto, si procederà alle nomine tenendo conto, nell'ordine, della maggiore classe stipendiale e della maggiore anzianità d'impianto posseduta.

Controllore del Traffico Aereo referente in turno UAAV (classi stipendiali dalla 6<sup>a</sup> alla 13<sup>a</sup>): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata:

- assicura, nelle ore di assenza del responsabile della struttura territoriale, l'interfaccia con gli enti esterni interessati;
- registra le eventuali variazioni rispetto al log di turno e provvede, in coordinamento con il responsabile dell'ufficio operazioni con funzioni vicarie (con il responsabile della struttura territoriale al di fuori degli orari

- d'ufficio) alla sostituzione del personale assente nel rispetto degli istituti contrattuali previsti;
- assicura la completa e corretta compilazione del registro tecnico operativo (RTO);
  - al di fuori degli orari d'ufficio :
    - monitora l'impatto dei NOTAM emessi sui servizi erogati ed informa il personale operativo interessato;
    - richiede l'emissione dei NOTAM nei casi previsti.

In carentia di candidature in possesso dei requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore. Per quegli impianti che non consentissero, comunque, di disporre di candidature per effetto della mancanza della necessaria classe stipendiale e/o mancanza dell'anzianità minima d'impianto, si procederà alle nomine tenendo conto, nell'ordine, della maggiore classe stipendiale e della maggiore anzianità d'impianto posseduta.

Controllore del Traffico Aereo supervisore operativo (SO) (classi stipendiali dalla 10<sup>a</sup>): oltre ai compiti specifici relativi alla posizione operativa occupata ed in aggiunta alle attività previste per il profilo di controllore del traffico aereo, svolge le seguenti attività: verifica di competenza, addestramento operativo, copertura di posizioni di coordinamento più complesse - NMP e FMP - insegnamento e formazione presso Academy; partecipazione in collaborazione con i reparti a progetti operativi; sovrintende alle operazioni nell'ambito dell'area di competenza; propone al CSO la configurazione operativa ottimale in relazione alla domanda di traffico, avuto riguardo delle capacità pubblicate, delle condizioni tecniche e/o meteorologiche, dell'esperienza dei controllori in servizio, vigilando affinché il volume di traffico non ecceda i limiti di sicurezza e, laddove tali misure non siano sufficienti, richiede misure di controllo di flusso; assiste il personale operativo in operazioni nelle azioni da intraprendere nell'espletamento del servizio stesso, in applicazione alla normativa e alle IPI in vigore; espleta, ove necessario, le funzioni di controllore utilizzando tutte le abilitazioni/specializzazioni che possiede e ruotando in tutti i settori presenti sull'impianto, in tutti i casi in cui, durante il proprio servizio in sala operativa con i relativi istituti contrattuali previsti per relief ed esaustività.

In carentia di candidature in possesso dei requisito minimo previsto per la classe stipendiale, la Società – al fine di garantire la fornitura del servizio - si riserva di considerare la graduatoria del personale appartenente alla classe stipendiale immediatamente inferiore.

Controllore del Traffico Aereo capo sala operativa (CSO) (classe stipendiale quadro): è responsabile delle operazioni e della gestione giornaliera della sala operativa; assicura per quanto di competenza i servizi della navigazione aerea nel rispetto delle norme e delle procedure stabiliti; assicura l'adeguatezza dell'addestramento operativo, secondo la pianificazione definita; stabilisce la configurazione della sala operativa in funzione del personale disponibile, tenuto conto anche della esperienza e perizia del singolo, garantendo i periodi di riposo e

la necessaria rotazione del personale su tutte le posizioni operative. Propone miglioramenti operativi; assicura il dovuto coordinamento con gli enti ATC o ATS, nelle materie di sua competenza; in applicazione della normativa e delle IPI in vigore, dispone le misure di restrizione di flusso (fase tattica); coordina l'operato dei supervisori; assicura il necessario coordinamento per la manutenzione dei sistemi; esercita le funzioni di supervisore quando: sia necessario a causa dell'assenza del supervisore della sala operativa non vi sia un supervisore di servizio e non è possibile individuare un sostituto.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, fatta eccezione per il personale quadro, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali, dalla 4<sup>a</sup> alla 13<sup>a</sup>, avviene in via automatica esclusivamente al compimento, senza demerito, dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale controllore del traffico aereo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## **ART. 2**

### **IMPIEGO**

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

**2** Il personale controllore del traffico aereo, oltre che nei compiti specifici attinenti il controllo del traffico aereo, è impiegato anche in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale, in attività professionalmente rilevanti, essenziali e strumentali per la resa del servizi ATS.

Detto impiego può comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

## **ART. 3**

### **FORMAZIONE**

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

**2** In aggiunta alle attività mensilmente pianificate di formazione professionale continua, al fine di conseguire e mantenere i necessari standard di formazione, il personale controllore del traffico aereo con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione di 50 ore minime individuali di formazione da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

**3** Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, i controllori del traffico aereo parteciperanno, a corsi di lingua inglese con modalità da concordare con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

**4** La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

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

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

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

## **ART. 4**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

*Parte specifica della categoria professionale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

## Orario

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

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

## Orario operativo

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

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

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

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

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Fatte salve le esigenze operative ed in particolare la copertura delle posizioni operative, su esplicita autorizzazione, scritta e preventiva, del responsabile operativo, al dipendente può essere consentito, di norma, nei soli turni diurni, di terminare anticipatamente il servizio, nel limite massimo di un'ora e lasciare la sede di lavoro prima dell'orario programmato di fine turno senza decurtazione della retribuzione, incluso il buono pasto, lavoro domenicale e festivo.

L'autorizzazione in questione (esaurività della prestazione) viene rilasciata sugli ACC e SAAV dai CSO e sui restanti impianti dai responsabili degli impianti stessi.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali. Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

## Pausa

**7** Durante l'orario d'impiego in posizione operativa, il personale impiegato in linea operativa ha diritto a pause retribuite da effettuarsi all'interno del luogo di lavoro; durante il proprio relief una sola volta per spezzone di turno e senza alcuna decurtazione di tipo economico, può, previa autorizzazione e successiva timbratura, assentarsi per il tempo strettamente necessario per usufruire dei servizi eventualmente presenti all'interno del sedime aeroportuale a condizione che gli stessi non siano già presenti all'interno dei locali Enav.

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

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

Quanto sopra previsto trova applicazione anche nei confronti del personale controllore del traffico aereo quadro, supervisore operativo, quando lo stesso è effettivamente impiegato in posizione operativa.

**9** Per il personale non quadro impiegato in linea operativa delle restanti sedi, la pausa è resa fruibile con l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, accorpamento delle posizioni operative, compatibilmente con l'andamento del traffico e/o delle attività.

## Criteri della turnazione

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

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

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale continuo.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.

Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

**12** Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 14 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

In sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

### Riposo

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

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

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

Nel caso di riposo domenicale eventualmente interessato dalla reperibilità, si rimanda al successivo punto 22.

**14** Nell'articolazione dei turni, devono essere adottati – anche alterando a tal fine, ove necessario, il criterio della ciclicità - accorgimenti tali da rendere liberi, almeno una volta al mese, un sabato e la domenica consecutiva salvo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

### Modalità della prestazione in turno

**15** Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

**16** Per gli aeroporti aperti HX e per quelli aperti con riferimento alle effemeridi - nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è pari o inferiore alle 12 ore - può essere

previsto, in ragione dei volumi di traffico di tali impianti, un solo spezzone di turno della durata di 12 ore in alternativa ai due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore.

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

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

**18** Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicedidata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadriennale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, potrà trovare applicazione un turno antimeridiano con inizio tra le ore 06.00 e le ore 07.00 o un'eventuale diversa articolazione della turnazione (06.30 - 14.00 / 14.00 – 22.00).

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

#### Reperibilità

**20** Ad eccezione del personale operativo non quadro impiegato in linea operativa che abbia espresso la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario di cui al successivo punto 33, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una (1) prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

**21** La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali

aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

**23** Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 20 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

**24** Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 21 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.

In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

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

**26** In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 30 del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

**27** Oltre a quanto sopra previsto, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del

servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta la flessibilità d'impiego nella misura e con le modalità previste dall'articolo 54 – parte generale - del presente contratto.

### Straordinario

**28** Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

**30** Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto sull'impianto per la categoria di appartenenza.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico della ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora nel mese di febbraio (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30, tabella B, del presente contratto.

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

**32** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a

8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero triennio 2012-2014 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

**33** Per tutto il triennio 2012-2014 le Parti convengono di escludere dalla effettuazione e dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro, impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 dicembre 2012 la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 32 del presente articolo.

A tale personale potrà essere richiesta la prestazione in straordinario solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

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

**34** L'orario di lavoro del personale controllore del traffico aereo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che garantiscono piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

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

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;

- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente per periodi comunque non inferiori ad uno spezzone di turno.

Qualora la durata di impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in H35 (LO).

## **ART. 5**

### **FERIE**

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

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e in fase di programmazione, sino al 20% contemporaneamente del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità di controllo, di turno e di funzione, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

**4** La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

Tale posticipo deve essere applicato in modo omogeneo fra tutto il personale interessato.

A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 30 del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.

Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.

Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

## **ART. 6**

### **PERMESSI**

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

**2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione londa fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.

## **ART. 7**

### **NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'**

**1** *Gestione dello stress da evento critico.*

Il CISM (Critical Incident Stress Management) è un'assistenza strutturata di supporto rivolta alle persone che hanno vissuto un evento critico ed è mirata alla gestione delle reazioni da stress che possono insorgere a seguito di tale evento.

L'obiettivo di tale assistenza è facilitare il recupero, sia sul piano umano che professionale, del personale operativo coinvolto nell'evento, agevolando il ristabilirsi delle sue normali condizioni psicologiche pre-evento.

Il Peer (Pari) è un Controllore del Traffico Aereo, eletto dai propri colleghi di sede (Peer to Peer), il cui compito è quello di fornire l'assistenza del CISM al personale coinvolto in un evento critico operativo mediante l'applicazione di uno specifico protocollo strutturato.

Il Peer acquisisce e mantiene le competenze in ambito CISM attraverso uno specifico percorso formativo e svolge tale attività volontaria di supporto offrendo la sua disponibilità operativa ad intervenire 24 ore su 24.

La predetta attività è organizzata secondo le disposizioni dell'Area Operativa - Settore Human Factor ed, in accordo alla vigente normativa di attivazione del CISM, pubblicata nelle Istruzioni Permanent Isterne locali.

Il settore Human Factor provvederà ad individuare le modalità di elezione dei Peers.

Gli obblighi del Peer prevedono, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, il mantenimento della confidenzialità e della riservatezza (non sono ammesse registrazioni audio, né verbalizzazioni scritte, etc.).

Al Peer è riconosciuta, nell'ambito di tale attività, l'indipendenza dalla linea gerarchica funzionale e professionale.

Per lo svolgimento dell'attività, il Peer locale fa riferimento alla struttura operativa del CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire è presente in servizio, l'orario impiegato per svolgere tale intervento è considerato secondo il regime orario posseduto.

Laddove l'intervento CISM si protragga oltre l'orario di lavoro previsto, le ore effettuate in eccedenza sono computate nel monte ore mensile.

Al termine dell'intervento, il Peer, comunica al proprio Responsabile l'orario di conclusione dell'intervento CISM.

Se il Peer chiamato ad intervenire non è in servizio e l'intervento CISM da svolgere viene effettuato dal Peer presso la propria sede di appartenenza, il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto.

È obbligo del Peer provvedere alla timbratura in ingresso ed in uscita dalla sede aziendale.

Se il Peer è chiamato ad intervenire in una sede diversa da quella propria di appartenenza il predetto intervento è computato secondo il regime orario posseduto in servizio fuori sede con diritto al trattamento previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Resta l'obbligo per il Peer di comunicare al proprio Responsabile l'orario del termine dell'intervento CISM.

La formazione CISM dedicata ai Peers e la loro partecipazione a iniziative attinenti tale ambito viene considerata nella misura massima di 48 ore annue.

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

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

**3** I controllori del traffico aereo che interagiscono con gli operatori di aeromobile effettuano gli accertamenti sanitari dello stato di tossicodipendenza e alcoldipendenza, secondo le modalità previste dalla vigente normativa di

riferimento, dalle intese Stato-Regioni del 16 marzo 2006 e del 30 ottobre 2007 e dall'accordo sindacale del 14 gennaio 2013.



## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale esperto di assistenza al volo**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che, in possesso dei requisiti e capacità professionali specificamente previsti dalla licenza, può svolgere, indifferentemente e in modo disgiunto tra loro, attività di organizzazione, programmazione, formazione, addestramento, coordinamento, controllo ed esercizio dei servizi di informazioni aeronautiche classificate come AIS (Aeronautical Information Service), ATS (Air Traffic Service) relativamente alle attività ARO, FIS (Flight Information Service), ALRS (Alerting Service) e MET, queste ultime per le sole osservazioni e informazioni meteorologiche. Se richiesto, può svolgere mansioni di analisi e supporto presso gli enti centrali.

#### Profili professionali

Aeronautical Meteorological Observer (AMO) (classe stipendiale dalla 2<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup>): svolge, collaborando, se presente, con il personale EAV facente funzioni di osservatore, le attività necessarie all'esercizio del servizio di osservazione meteorologica presso le funzioni aeroportuali.

Esperto Assistenza al Volo (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 3<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione, controllo ed esercizio dei Servizi di Informazioni Aeronautiche AIS (Aeronautical Information Service), dei Servizi Informazioni Volo FIS (Flight Information Service), di Allarme ALRS (Alerting Service) e del Servizio di Osservazioni e Informazioni Metereologiche (MET), del Servizio Telecomunicazioni Aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica (AFTN/AFS/ATFCM); svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali; nell'ambito delle proprie professionalità svolge attività di supporto delle funzioni centrali e territoriali.

*All'interno del profilo professionale EAV vengono disciplinate le figure professionali di:*

Esperto Assistenza al Volo istruttore (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo EAV, attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, sull'impianto per l'acquisizione e il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

Esperto Assistenza al Volo docente (EAV - AIS/ATS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge la propria attività presso l'Academy; nell'ambito delle sue funzioni, supervisiona i corsi formativi per EAV.

Coordinatore operativo SIO: in aggiunta alle attività previste per il profilo del personale esperto assistenza al volo svolge direttamente attività di coordinamento,

supervisione e gestione delle risorse dedicate alla validazione dei piani di volo e della messaggistica associata per la successiva distribuzione a livello nazionale, nonché attività di assistenza operativa di primo livello (*Help Desk*) agli utenti dei servizi ANS interni ed esterni.

Coordinatore operativo NOF: in aggiunta alle attività previste per il profilo esperto assistenza al volo, svolge direttamente attività di coordinamento, verifica e validazione delle informazioni contenute nelle richieste di NOTAM nazionali, di emissione degli stessi e di trattazione dei NOTAM internazionali, degli SNOWTAM, curandone la qualità, gestisce la messaggistica associata alla distribuzione dei NOTAM a livello nazionale e internazionale, verifica il corretto aggiornamento dello SDO (Static Data Operation), collabora all'addestramento del personale, effettua i coordinamenti con gli enti aeronautici interessati finalizzati alla corretta compilazione delle richieste di emissione NOTAM nel rispetto della normativa nazionale ed internazionale vigente.

Coordinatore in turno ARO/CBO: in aggiunta alle attività previste per il profilo esperto assistenza al volo svolge, in diretto coordinamento con il responsabile dell'ARO/CBO, supervisiona le attività connesse alla fornitura dei servizi previsti e provvede alla segnalazione degli interventi tecnici per avarie agli apparati tecnologici di sala operativa o collegati alla disponibilità dei servizi forniti.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali (dalla 2<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>) avviene in via automatica all'interno del proprio profilo professionale esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale esperto di assistenza al volo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## ART. 2

### IMPIEGO

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

**2** Il personale esperto di assistenza al volo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.

Detto impiego può comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

## **ART. 3**

### **FORMAZIONE**

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

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

**3** Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, per il personale esperto di assistenza al volo, a corsi di lingua inglese, con modalità da concordare con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

**4** La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

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

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

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

## **ART. 4**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

*Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

#### Orario

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

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

#### Orario operativo

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

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

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

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

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

## Pausa

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

## Criteri della turnazione

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

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

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.

Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

**10** Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 12 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

In sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

## Riposo

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

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

Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale. Nel caso di riposo domenicale eventualmente interessato dalla reperibilità, si rimanda al successivo punto 20 del presente articolo.

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

#### Modalità della prestazione in turno

**13** Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 11 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

**14** Per gli aeroporti aperti HX e per quelli aperti con riferimento alle effemeridi - nei soli periodi dell'anno in cui l'apertura è pari o inferiore alle 12 ore - può essere previsto, in ragione dei ridotti volumi di traffico di tali impianti, un solo spezzone di turno della durata di 12 ore in alternativa ai due spezzoni di turno, anche inferiori alle 6 ore

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

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

**16** Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadriennale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del

presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, previa intesa con la Società.

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

### Reperibilità

**18** Ad eccezione del personale operativo non quadro impiegato in linea operativa che abbia espresso la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario di cui al successivo punto 31 del presente articolo, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una (1) prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

**19** La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

**21** Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 18 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

**22** Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 19 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.

In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

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

**24** In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 30 – maggiorazione festivo diurno - del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

**25** Oltre a quanto sopra previsto, nei casi di voli umanitari, di emergenza, di Stato, militari ed in casi eccezionali di voli commerciali, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa presso gli aeroporti con orario di apertura del servizio inferiore alle 24 ore, è tenuto ad assicurare una flessibilità all'impiego nelle ore di chiusura dei servizi, finalizzata ad intervenire entro un'ora dalla chiamata per la resa del servizio al di fuori del normale orario di apertura.

A fronte di tale flessibilità d'impiego al personale in questione viene riconosciuta la flessibilità d'impiego nelle misura e con le modalità previste dall'articolo 54 – parte generale - del presente contratto.

### Straordinario

**26** Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

**28** Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto sull'impianto per la categoria di appartenenza.

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo previsto per l'impianto di riferimento, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora nel mese di febbraio (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30, tabella B, del presente contratto.

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

**30** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero triennio 2012-2014 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

**31** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono di escludere dall'effettuazione e dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiarì, entro il termine improrogabile del 31 dicembre 2012, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 30 del presente articolo.

A tale personale potrà essere richiesta la prestazione in straordinario solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

*Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura con regime orario H 36 (ST)*

**32** L'orario di lavoro del personale esperto di assistenza al volo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

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

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente per periodi comunque non inferiori ad uno spezzone di turno

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in H35 (LO).

## **ART. 5**

### **FERIE**

*Parte specifica della categoria professionale esperto di assistenza al volo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e in fase di programmazione, sino al 20% contemporaneamente del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendarii per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa linda di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità di controllo, di turno e di funzione, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

**4** La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

Tale posticipo deve essere applicato in modo omogeneo fra tutto il personale interessato.

A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 30 del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.

Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni di impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.

Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

## **ART. 6**

### **PERMESSI**

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

**2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzioni lorde fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.

## **ART. 7**

### **NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITA'**

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

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

**2** Gli esperti di assistenza al volo (FISO ed AFISO) che interagiscono con gli operatori di aeromobile effettuano gli accertamenti sanitari dello stato di tossicodipendenza e alcoldipendenza, secondo le modalità previste dalla vigente normativa di riferimento, dalle intese Stato-Regioni del 16 marzo 2006 e del 30 ottobre 2007 e dall'accordo sindacale del 14 gennaio 2013.



## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale meteorologo**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione ed esercizio di meteorologia aeronautica relativamente alle attività di previsione meteorologica e climatologia aeronautica.

Svolge attività di addestramento del personale meteorologo, sovrintende, coordina e controlla le attività organizzative funzionali allo sviluppo ed alla gestione delle risorse nella fornitura dei servizi di propria pertinenza.

Effettua o è responsabile di attività di studio, sviluppo, certificazione finalizzate alla fornitura di servizi afferenti la meteorologia.

#### Profili professionali

Meteorologo junior (METJ) (classe stipendiale dalla 3<sup>a</sup> alla 4<sup>a</sup>): svolge attività di supporto alle attività di previsione meteorologica; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere anche attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

Meteorologo (MET) (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>): svolge attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati, può nell'ambito delle proprie professionalità svolgere attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

*All'interno del profilo professionale METEOROLOGO vengono disciplinate le figure professionali di:*

Meteorologo istruttore (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo Meteorologo, attività di formazione, attività di addestramento teorico pratico sull'impianto per l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni.

Coordinatore in turno UPM (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>): svolge attività di previsione meteorologica anche attraverso sistemi automatizzati, svolgendo nel contempo i compiti e le attività definiti dagli ordini di servizio in vigore. In particolare: effettua briefing operativi di coordinamento su scala nazionale al fine di garantire l'omogeneità del servizio reso; assicura e monitora la regolarità della conduzione operativa del servizio nazionale erogato dall'UPM; può, nell'ambito delle proprie professionalità, svolgere attività di supporto delle Funzioni centrali e periferiche.

Per il personale inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale meteorologo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

Ferme restando le classi stipendiali, da quella di ingresso a quella di attestazione, previste dal presente contratto, per il solo personale Meteorologo che sia in possesso del diploma di laurea (di uno dei seguenti indirizzi: matematica, fisica o scienze naturali) e che abbia superato con esito positivo il corso di qualificazione di previsore meteorologico, la classe stipendiale si attesta alla classe 5<sup>a</sup>.

## **ART. 2**

### **IMPIEGO**

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

**2** Il personale meteorologo, oltre che nei compiti specifici attinenti i diversi settori di impiego, è impiegato in struttura, con regime orario H36 (ST), sia a livello centrale che territoriale in attività professionalmente rilevanti e connessi con i servizi di competenza.

Detto impiego può comportare l'acquisizione anche di professionalità complementari rispetto a quelle specifiche del personale in linea operativa e può essere sia a carattere temporaneo, per specifiche attività o progetti finalizzati, che a titolo definitivo.

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

## **ART. 3**

### **FORMAZIONE**

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

**2** Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale meteorologo con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di

aggiornamento attraverso l'effettuazione di 30 ore minime individuali di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

**3** Al fine del mantenimento della padronanza della lingua inglese, per il personale meteorologo, a corsi di lingua inglese con modalità da concordare con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

**4** La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

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

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

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

## **ART. 4**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

*Parte specifica della categoria professionale personale meteorologo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

#### Orario

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

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

### Orario operativo

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

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

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

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

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

### Pausa

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

### Criteri della turnazione

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

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

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità. Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

**10** Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 12 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

In sede di pianificazione quadrimestrale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione

### Riposo

**11** Devono essere programmate almeno otto giornate di riposo nel mese, inclusi i riposi domenicali. Il riposo domenicale del personale non quadro impiegato in linea operativa, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è frutto nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).

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

### Modalità della prestazione in turno

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

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

- almeno 6 ore dopo il termine del turno antimeridiano o pomeridiano;

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

**15** Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadri mestrale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati previa intesa con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

#### Reperibilità

**16** Ad eccezione del personale operativo non quadro impiegato in linea operativa che abbia espresso la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario di cui al successivo punto 28 del presente articolo, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una (1) prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

**17** La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

**19** Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 16 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

**20** Negli impianti dove non è utilizzabile il ricorso alle reperibilità aggiuntive di cui al punto 17 del presente articolo, laddove la prevista reperibilità mensile, ancorché programmata, non venisse richiesta, la Società può richiedere, ed è facoltà del dipendente accettare, la riprogrammazione della stessa sulle restanti giornate del mese.

In tal caso al dipendente viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a 100 euro lordi, non riassorbibili in caso di effettiva resa del servizio.

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

**22** In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 30 – maggiorazione festivo diurno – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

#### Straordinario

**23** Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

**25** Tenuto conto che, in genere, lo sviluppo ciclico delle turnazioni può non garantire la resa costante dell'orario ordinario d'impiego operativo mensile previsto è ammesso un modesto scarto mensile, comunque non eccedente lo spezzone di

turno minimo contrattualmente previsto sull'impianto per la categoria di appartenenza.

Pertanto, turnazioni che non esauriscono la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo previsto per l'impianto di riferimento, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora nel mese di febbraio (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 "Lavoro straordinario", tabella B, del presente contratto.

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

**27** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero triennio attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

**28** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono di escludere dall'effettuazione e dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 dicembre 2012, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 27 del presente articolo.

A tale personale potrà essere richiesta la prestazione in straordinario solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

*Parte specifica della categoria professionale meteorologo non quadro impiegato in struttura con regime orario H 36 (ST)*

**29** L'orario di lavoro del personale meteorologo impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

**30** Per il personale meteorologo non quadro impiegato in struttura (H36 ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale meteorologo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto..

Il personale meteorologo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in H35 (LO).

## **ART. 5**

### **FERIE**

*Parte specifica della categoria professionale meteorologo non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e in fase di programmazione sino al 20% contemporaneamente del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa linda di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità di controllo, di turno e di funzione, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

**4** La Società può, previo accordo a livello locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto e rappresentative dei 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, posticipare, per tutto il personale impiegato in linea operativa, un periodo non superiore a tre giorni di ferie consecutivi già concessi nel periodo 5 giugno - 23 settembre dell'anno di riferimento.

Tale posticipo deve essere applicato in modo omogeneo fra tutto il personale interessato.

A seguito di tale differimento, al personale sarà riconosciuto uno specifico compenso straordinario aggiuntivo in misura pari all'80% del valore orario delle quote di straordinario di cui alla tabella B dell'articolo 30 del presente contratto per ogni ora di ferie differita ed effettivamente resa.

Il predetto compenso sarà trattenuto per ogni ora di assenza, a qualunque titolo, dal servizio del dipendente, ove ricadente all'interno dei turni d'impiego programmati nel periodo oggetto del differimento.

Il predetto compenso viene erogato nel mese di novembre dell'anno di riferimento.

## **ART. 6**

### **PERMESSI**

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

**2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.

## **ART. 7**

### **NORME A TUTELA DELLA SPECIFICITÀ'**

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

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





## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale operatore radiomisure**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

##### **Comandante (quadro)**

dipendente che, in possesso di idonea licenza di volo, svolge attività di pilotaggio con la funzione di comandante; coordina le risorse componenti l'equipaggio con il fine di assicurare il servizio di controllo in volo dei sistemi di navigazione aerea elettronici e visivi, garantendo il mantenimento del previsto livello d'affidabilità operativa di tali sistemi; effettua il controllo e la validazione delle procedure strumentali di volo, nonché, la rispondenza operativa di tutte le apparecchiature per la navigazione aerea; assicura il sicuro ed efficiente svolgimento delle operazioni di volo della flotta di aeromobili Radiomisure; definisce i requisiti operativi e tecnici per l'acquisizione delle infrastrutture tecnologiche di competenza; coordina e gestisce l'ispezione giornaliera pre-volo e post-volo; svolge attività di insegnamento a terra ed in volo o presso le strutture di Academy; effettua gli esami periodici ai piloti impiegati sia in volo che al simulatore; partecipa a programmi sperimentali, convegni nazionali/internazionali di Radiomisure, ad attività relative a commissioni di inchiesta di sicurezza volo; garantisce, operando con ampia autonomia operativa ed interagendo con interlocutori interni/esterni, entro ambiti di rilevante discrezionalità, il rispetto delle specifiche operative del proprio settore di competenza, valutando eventuali criticità e gestendo i relativi processi.

##### **Pilota**

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

##### **Flight Inspection Operator (FIO quadro)**

dipendente che coordina e gestisce il personale addetto all'attività di operatore di console nei controlli in volo; crea e mantiene aggiornato l'archivio delle radioassistenze da controllare, contenente tutte le informazioni necessarie per l'esecuzione dei controlli in volo, nonché assicurare il mantenimento dell'integrità e della coerenza dei dati; gestisce i sistemi informatici per la decodifica, l'analisi e l'archiviazione elettronica e cartacea dei dati d'ispezione raccolti in volo dai sistemi

di radiomisure e l'infrastruttura tecnologica di supporto; assicura l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi di radiomisure rispetto a quanto richiesto dalle normative nazionali ed internazionali, tramite un'attività periodica di calibrazione e test degli apparati, garantendone la tracciabilità; verifica la correttezza dei rapporti di controllo in volo.

#### Flight Inspection Operator (FIO)

dipendente che, nel rispetto dei compiti e delle abilitazioni possedute, svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimo controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze.

#### Aviation Services Operator (ASO quadro)

dipendente che assicura, in coordinamento con i responsabili dei settori competenti, il mantenimento dei requisiti relativi al "Certificato di Operatore di Lavoro Aereo" (COLA) nel rispetto delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati nonché, in coordinamento ed approvazione di ENAC, il mantenimento dei requisiti relativi ai certificati di "Impresa per la Gestione della Navigabilità Continua", di "Impresa di Manutenzione" e di "Operatore di Lavoro Aereo"; è responsabile internamente e verso ENAC/EASA del sistema qualità della gestione aeronautica e ne coordina tutte le attività pertinenti; ha la responsabilità del settore manutenzione aeronautica internamente e verso ENAC/EASA, gestisce e coordina tutte le attività pertinenti; gestisce il personale del proprio settore di competenza; in coordinamento con la funzione Security: applica le misure di sicurezza necessarie ad assicurare la salvaguardia delle operazioni e la protezione degli aeromobili, del personale, dell'hangar e dei beni contro atti di interferenza illecita; sviluppa le procedure di security nel rispetto del programma nazionale di sicurezza e delle normative vigenti.

#### Aviation Services Operator (ASO)

dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione;

gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento

### Flight Dispatcher (FD)

dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisure e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; svolge attività di addestramento.

### Profili professionali

Pilota (classe stipendiale dalla 5<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che svolge attività di pilotaggio e di navigazione con funzioni di copilota, verifica lo standard dei radio aiuti e degli aiuti visivi; effettua il controllo delle procedure; esegue il controllo della rispondenza operativa di apparecchiature particolari per la navigazione aerea; effettua le ispezioni giornaliere pre-volo e post-volo; può assumere la responsabilità di particolari operazioni anche connesse strumentalmente ai controlli effettuati; svolge l'attività necessaria al mantenimento dei requisiti professionali richiesti per il proprio profilo professionale; svolge attività di insegnamento a terra o presso le strutture di Academy; collabora alle attività di struttura della funzione in relazione alle specifiche esigenze e competenze; partecipa a programmi sperimentali di natura complessa; svolge attività di studio, programmazione, sicurezza volo, analisi radiomisure, vigilanza e controllo nel settore di pertinenza.

Flight Inspection Operator Junior (FIOJ) (classe stipendiale 3<sup>a</sup>): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo.

Flight Inspection Operator (FIO) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e

post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze.

Flight Inspection Operator Supervisore (FIOS) (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che svolge attività di operatore di consolle nei controlli in volo; verifica, in accordo a quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale di riferimento, l'accuratezza delle misure effettuate dai sistemi radiomisure durante il controllo dei radio aiuti ed aiuti visivi e supporta il comandante in quelle attività di validazione delle procedure strumentali in cui è necessario l'uso del sistema radiomisure di bordo; redige le relazioni di ultimato controllo in volo; effettua le ispezioni pre-volo e post-volo degli apparati necessari per le radiomisurazioni e coordina eventuali interventi tecnici; partecipa alle fasi di pre-volo e post-volo del velivolo sotto la supervisione del comandante, collabora con l'equipaggio di condotta per tutte le operazioni necessarie a bordo del velivolo; svolge attività di addestramento e partecipa a studi/valutazioni inerenti le radioassistenze; imposta, verifica ed aggiorna la procedura di controllo di efficienza degli allestimenti necessari per le radio misurazioni; effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse per le quali è necessario un maggior numero di coordinamenti sia in volo che con gli altri operatori a terra; sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi della società.

Aviation Services Operator Junior (ASOJ) (classe stipendiale 3<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure; cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica.

Aviation Services Operator (ASO) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione approvati, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento;

Aviation Services Operator Supervisore (ASOS) (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute ed ai programmi di manutenzione, effettua le ispezioni pre-volo e post-volo del velivolo e coordina eventuali interventi tecnici; applica le procedure di controllo dell'efficienza dell'allestimento radiomisure e controlla l'esatta calibrazione delle apparecchiature; cura i programmi di attività della manutenzione degli

aeromobili a garanzia dei livelli di efficienza degli stessi redigendo la relativa documentazione; gestisce il magazzino aeronautico, cura l'ordine e lo stato di efficienza dell'attrezzatura tecnica; svolge attività di addestramento.

Flight Dispatcher Junior (FDJ) (classe stipendiale 3<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisura e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi.

Flight Dispatcher (FD) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisura e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede, nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; svolge attività di addestramento.

Flight Dispatcher Supervisore (FDS) (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che, nel rispetto dei compiti assegnati e delle abilitazioni possedute, coordina l'attività di volo radiomisura e redige i piani volo e gli ordini di operazione; effettua i coordinamenti per l'esecuzione dei controlli in volo con i tecnici di terra preposti a fornire supporto all'attività di volo, con le strutture interne ed entità esterne interessate ed, in particolare, con le società di gestione aeroportuale, per l'assistenza a terra dei velivoli fuori sede; nonché il necessario supporto logistico agli equipaggi; effettua controlli di particolare rilevanza per le procedure più complesse; sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi della società; svolge attività di addestramento.

Per il personale inquadrato nei suddetti profili professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale operatore radiomisura nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## **ART. 2**

### **FORMAZIONE**

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

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

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

## **ART. 3**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

#### Orario

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

**2** L'orario di lavoro è comprensivo dei tempi di impiego in volo, tempi di attività di formazione, compresi quelli per il controllo annuale al simulatore, dei tempi intercorrenti tra la presentazione in aeroporto ed il momento in cui il dipendente lascia l'aeroporto ovvero due ore prima del primo volo e due ore dopo l'ultimo volo, dei tempi per le soste a terra di durata inferiore alle quattro ore ovvero superiori alle quattro ore qualora non vi sia possibilità di riposo, dei tempi di riserva e dei tempi per le visite mediche di idoneità psicofisica.

Il personale in riserva ha obbligo di disponibilità entro le due ore per la base di armamento o in tempo ragionevole per il raggiungimento dell'aeroporto dove eventualmente è dislocato l'aeromobile.

**3** L'articolazione dell'orario di lavoro, programmata su turnazioni che coprono sette giorni alla settimana, con quattro giorni di impiego, di cui uno di riserva e tre giorni liberi, è articolata in modo flessibile su periodi di trenta giorni o diverso ciclo plurisettimanale.

L'articolazione della prestazione giornaliera, tenuto conto delle esigenze di servizio, prevede in generale una resa flessibile della prestazione compresa tra le sei e le nove ore giornaliere.

La relativa valutazione è rimessa al DOV o, fuori sede, al Comandante.

La resa della prestazione giornaliera del personale operatore radiomisure Comandante, Pilota e FIO, quando impiegato in posizione operativa di volo, può essere estesa su valutazione del dirigente o, fuori sede, dal Comandante in relazione alle esigenze di servizio e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di riferimento, sino ad un massimo di tredici ore giornaliere di servizio.

**4** L'orario d'impiego in posizione operativa, comprensivo delle attività di formazione, è di 136 ore per 30 giorni.

Il tempo di impiego in volo, identificato dal momento in cui l'aereo lascia il parcheggio sino al rientro nello stesso, non può eccedere i seguenti limiti di programmazione:

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

In caso di assenze o di ferie superiori a tre giorni di calendario, il limite delle 70 ore mensili di volo viene ridotto in misura proporzionale.

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

**5** Qualora il personale dell'equipaggio di volo (Comandante, Pilota e FIO) sia richiesto per impieghi non correlati all'attività di volo, può essere impiegato in turnazioni settimanali con cinque giorni di lavoro e due liberi.

Nel caso in cui il periodo debba superare i venti giorni consecutivi nell'arco del mese, tale impiego dovrà essere concordato in sede locale con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

**6** Il personale Operatore Radiomisure ASO e FD è impiegato in turnazione settimanale con cinque giorni di impiego e due giorni liberi.

Nel contesto della turnazione settimanale su cinque giorni di impiego l'orario da assicurare resta di 35 ore medie settimanali.

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

## Straordinario

**8** Il personale operatore radiomisure non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario sia quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo ordinario mensile previsto.

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

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

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo contrattualmente previsto, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, la funzione territoriale provvederà a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora, nel mese di 28 giorni (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30, tabella B, del presente contratto.

**11** L'eventuale superamento del limite massimo annuale suddetto (250 ore) darà luogo alla trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti.

La fruizione dei riposi compensativi dovrà realizzarsi in funzione delle esigenze di servizio.

A livello di unità produttiva saranno individuati fra le Parti i criteri e le modalità di recupero.

I limiti, giornaliero ed annuale, non trovano applicazione nei casi di esigenze eccezionali connesse all'espletamento del servizio.

## Criteri della turnazione

**12** La predisposizione e l'articolazione dei turni di lavoro del personale operatore radiomisure sono effettuati dalla Società – a parità di trattamento fra tutti i dipendenti – nel rispetto delle vigenti norme sulle modalità della prestazione in

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

**13** I turni d'impiego operativo vanno predisposti in via preventiva per un periodo di quattro mesi (giugno – settembre, ottobre – gennaio, febbraio – maggio) e comunicati al personale ed alle rappresentanze sindacali aziendali locali con un preavviso di almeno 15 giorni calendariali.

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

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

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

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

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

### Riposo

**18** Il riposo domenicale, qualora la domenica sia occupata da una prestazione lavorativa, è frutto nel giorno libero più vicino alla domenica, antecedente o successivo la stessa (quello antecedente in caso di equidistanza).

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

Il riposo è effettuato normalmente nella località base di armamento.

Qualora per esigenze di servizio il riposo sia goduto fuori sede, compete anche per tale periodo il trattamento di trasferta.

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

## **ART. 4**

### **FERIE**

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione linda fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità di volo, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

## **ART. 5**

### **PERMESSI**

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

**2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione linda fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.

## **ART. 6**

### **NORME TECNICHE**

**1** Il Comandante in possesso della dovuta certificazione tecnica, esclusivamente fuori sede, dovrà assicurare che le operazioni per la messa in linea dell'aeromobile (pre-volo) e la chiusura (post-volo), vengano eseguite secondo le vigenti norme tecniche, avvalendosi delle risorse componenti l'equipaggio di volo.

## **ART. 7**

### **VESTIARIO**

- 1** Il personale operatore radiomisure ha obbligo di indossare, durante il servizio operativo di volo, la divisa prescritta per la sua qualifica.
- 2** La completa dotazione per il personale operatore radiomisure (Comandanti, Piloti, FIO/quadro e FIO) viene fornita dalla Società ogni due anni.
- 3** Per il personale Aviation Services Operator addetto alla manutenzione velivoli è prevista la fornitura delle dotazioni di sicurezza necessarie allo svolgimento della loro mansione.





## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale tecnico**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che assicura la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM, con particolare riferimento ai sistemi e apparati di comunicazione, navigazione e sorveglianza, agli aiuti visivi luminosi e alle infrastrutture tecnologiche e meteo, impiegate per la fornitura di servizi ATM, ivi compresa l'impiantistica di supporto. In tale ambito, curando il monitoraggio dei servizi di manutenzione affidati alle società di manutenzione, utilizza strumenti di auditing e procedure standardizzate di controllo per la valutazione dei livelli di servizio forniti dal manutentore, interagendo in autonomia con enti interni/esterni, sotto la supervisione del responsabile; svolge, direttamente o in termini di supporto, operando anche in ambito IPT (Integrated Project Team), azioni di implementazione delle modifiche ritenute necessarie per il mantenimento degli standards operativi adottati dalla Società, fornendo, ove richiesto, analisi su procedure e piani di lavoro e verificando che il livello di operatività sia adeguato alle evoluzioni normative, procedurali e tecnologiche di settore, anche con riferimento allo scenario europeo; qualora in possesso di elevate conoscenze, competenze e capacità professionali può svolgere, con rilevanti ambiti di autonomia, attività di supervisione, controllo e ispezione, proponendo eventuali azioni di miglioramento, sotto il coordinamento del responsabile.

#### Profili professionali

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

Collaboratore tecnico CT (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>): collabora ad assicurare la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM e il mantenimento degli standards operativi, promuovendo azioni di auditing e controllo utili al miglioramento continuo del funzionamento di apparati e impianti tecnologici ATM, esprimendo capacità di analisi, sintesi e capacità di autonomia operativa.

Collaboratore tecnico supervisore CTS (classi stipendiali dalla 9 <sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): gestisce, coordina e supervisiona le attività di analisi tecnica e di intervento operativo, applicando conoscenze altamente specialistiche e funzionali ad assicurare il mantenimento degli standards operativi necessari, elaborando proposte di modifica e miglioramento per l'innalzamento dei livelli di safety tecnico-operativa e di qualità delle prestazioni dei servizi di manutenzione affidati alle

società di manutenzione, esprimendo elevate capacità di analisi, di problem solving complesso e di leadership nella supervisione delle risorse umane a lui affidate.

*All'interno del profilo professionale Tecnico vengono disciplinate le figure professionali di:*

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) (quadro): dipendente che, in possesso delle competenze tecnico-specialistiche previste dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (successive modifiche o integrazioni) e con specifica designazione del datore di lavoro, coordina il servizio di prevenzione e protezione dai rischi supportando il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio, nonché delle connesse misure di prevenzione e protezione e dei relativi sistemi di controllo e gestione; supporta il datore di lavoro, in collegamento con i delegati di funzione, nella redazione e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza; assicura la diffusione delle conoscenze nella specifica materia all'interno della Società, proponendo i programmi di informazione e formazione dei lavoratori e partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>): dipendente che, collaborando con l'RSPP, svolge attività di supporto ai delegati di funzione designati dalla Società in tutte le attività inerenti la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; collabora alla redazione e al continuo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza, attivando le opportune azioni di coordinamento atte a garantire l'uniformità di applicazione delle misure di prevenzione e sicurezza in ambito territoriale; assicura l'adempimento degli aspetti organizzativi effettuando attività di informazione, formazione e addestramento del personale partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici, a riunioni di cooperazione e coordinamento per la gestione dei rischi da interferenze e supportando il delegato di funzioni nella redazione del documento unico di valutazione di tali rischi; supporta i delegati di funzioni, i preposti e i medici competenti nella gestione della sorveglianza sanitaria.

Project Manager (PM) (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che svolge, nel rispetto delle procedure/linee guida definite dalla Società in merito alla gestione tecnica dei progetti di investimento, attività di coordinamento delle varie fasi dei progetti di investimento, convocando e presiedendo le riunioni dei componenti dell'IPT (Integrated Project Team), con la finalità di gestire il progetto a lui affidato lungo tutto il ciclo di vita dello stesso, di coordinare le attività dei componenti dell'IPT e di monitorare l'esecuzione dei singoli task di attività, verificando la qualità delle prestazioni e l'efficacia/efficienza delle risorse coordinate, durante tutte le fasi temporali del progetto; garantisce, operando con ampia autonomia operativa e interagendo con interlocutori interni/esterni entro ambiti di rilevante discrezionalità, il rispetto delle milestone contrattuali e tecniche, verificando gli stati di avanzamento del progetto e tenendo costantemente aggiornate le stime di conclusione dello stesso, programmando eventuali esigenze di sospensioni,

proroghe o varianti, valutando eventuali criticità e misurando gli scostamenti dalla chiusura dell'intero progetto, dalla fase di redazione delle specifiche tecniche al rilascio all'entrata in esercizio tecnico-operativo.

Project Leader (PL) (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): dipendente che rappresenta, come esperto del dominio tecnologico e per le competenze/capacità tecniche in suo possesso, il punto di riferimento del proprio settore di competenza durante l'intero ciclo di vita del progetto di investimento a lui assegnato, collaborando con il PM alla definizione e all'adeguatezza dei contenuti tecnici dello stesso; in particolare, il PL, sotto il coordinamento del PM, qualora il progetto sia stato classificato come cambiamento, cura gli aspetti connessi alla safety, e contribuisce alla definizione dei requisiti tecnico-operativi, elaborando le specifiche tecniche e partecipando alle successive attività di verifica e riesame delle specifiche così come dei progetti esecutivi quando previsti, fornendo il suo contributo durante la fase realizzativa e di collaudo.

Coordinatore tecnico SIO: dipendente che, in aggiunta alle attività previste rispettivamente per i profili del personale tecnico ed informatico, svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse dedicate al monitoraggio continuo in esercizio delle infrastrutture, piattaforme tecnologiche, sistemi e telecomunicazioni dedicati alla fornitura dei servizi ANS di competenza attraverso la supervisione e il controllo del processo di *Fault Management* verso i fornitori esterni.

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

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale tecnico nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## ART. 2

### FORMAZIONE

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

**2** Al fine di conseguire e mantenere i necessari standard professionali, il personale tecnico con regime orario H35 (LO) è sottoposto, ogni anno, nei periodi

di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento attraverso l'effettuazione di 25 ore minime individuali di formazione professionale da effettuarsi anche in regime orario H36 (ST).

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

**4** La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO) .

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

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

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

### **ART. 3**

#### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

*Parte specifica della categoria professionale personale tecnico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

##### **Orario**

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

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

##### **Orario operativo**

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

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

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

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Per esigenze di servizio il personale tecnico non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in H36 (ST).

#### Pausa

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

#### Criteri della turnazione

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

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

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità. Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

**9** Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 11 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il

personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

In sede di pianificazione quadriennale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione

### Riposo

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

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

Eventuali cambi di turno comportano il conseguente spostamento del riposo domenicale. Nel caso di riposo domenicale eventualmente interessato dalla reperibilità, si rimanda al successivo punto 17 del presente articolo.

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

### Modalità della prestazione in turno

**12** Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 12 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

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

**14** Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadri mestrale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, previa intesa con la Società.

#### Reperibilità

**15** Ad eccezione del personale non quadro in regime orario H35 (LO) che abbia espresso la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario di cui al successivo punto 26 del presente articolo, tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto ad assicurare, oltre al normale orario d'impiego operativo mensile, una prestazione di reperibilità a domicilio, finalizzata a fronteggiare eventuali esigenze di servizio.

**16** La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

**18** Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 15 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

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

**20** In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 30 del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

#### Straordinario

**21** Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

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

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo previsto per l'impianto di riferimento, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora nel mese di febbraio (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 tabella B del presente contratto.

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

**25** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero triennio 2012-2014 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

**26** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiari, entro il termine improrogabile del 31 dicembre 2012 la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 25 del presente articolo.

A tale personale potrà essere richiesta la prestazione in straordinario solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

*Parte specifica della categoria professionale tecnico non quadro impiegato in struttura con regime orario H 36 (ST)*

**27** L'orario di lavoro del personale tecnico impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

**28** Per il personale tecnico non quadro impiegato in struttura (H36 ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;

- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale tecnico non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale tecnico impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

## **ART. 4**

### **FERIE**

*Parte specifica della categoria professionale tecnico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione linda fissa di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità tecnico/informatica, di turno e di funzione, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

## **ART. 5**

### **PERMESSI**

- 1** Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale tecnico può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.
- 2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione londa fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.





## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale informatico**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che svolge attività di installazione di pacchetti software curandone la manutenzione e la relativa personalizzazione. Per l'aspetto trasmissione dati, cura la gestione del software applicativo, la formazione degli utenti e/o del personale addetto allo sviluppo del software diventandone responsabile nei confronti dell'utente. Coordina e supporta le attività nella fase di realizzazione e minutazione dei programmi, redige micro analisi a fronte di specifiche tecniche esecutive.

Effettua, in applicazione di conoscenze specialistiche, attività di modifica, progettazione di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato e l'implementazione dei sistemi/sottosistemi esistenti.

Sovrintende, coordina e controlla attività nell'ambito dell'area di pertinenza.

#### Profili professionali

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

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

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

*All'interno del profilo professionale Informatico viene disciplinata la figura professionale di:*

Coordinatore tecnico SIO, dipendente che, in aggiunta alle attività previste rispettivamente per i profili del personale tecnico ed informatico, svolge direttamente attività di coordinamento, supervisione e gestione delle risorse dedicate al monitoraggio continuo in esercizio delle infrastrutture, piattaforme

tecnologiche, sistemi e telecomunicazioni dedicati alla fornitura dei servizi ANS di competenza attraverso la supervisione e il controllo del processo di *Fault Management* verso i fornitori esterni.

Per il personale informatico inquadrato nelle suddette qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale informatico nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## **ART. 2**

### **FORMAZIONE**

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

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

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

**4** La formazione svolta a distanza (e-learning) viene svolta durante l'orario operativo se in regime orario H35 (LO).

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

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

**7** Le modalità di effettuazione della formazione sono annualmente stabilite dalla Società in modo differenziato per categoria e sede, sulla base di apposita

programmazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

## ART. 3

### ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

*Parte specifica della categoria professionale personale informatico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

#### Orario

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

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

#### Orario operativo

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

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

**5** La prestazione lavorativa giornaliera può avere inizio da 15 minuti prima a 15 minuti dopo l'orario stabilito senza variazione della retribuzione a condizione che i ritardi non superino complessivamente le tre ore mensili sempre che la posizione operativa in questione sia coperta dal dipendente successivo o precedente in programmazione.

I ritardi, superiori ai 15 minuti giornalieri e/o alle tre ore mensili, sono considerati assenze non retribuite.

Per esigenze di servizio il personale non quadro impiegato in linea operativa H35 (LO) può essere impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), anche temporaneamente, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora la durata della sua utilizzazione in struttura sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di utilizzo il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H36 (ST).

#### Pausa

**6** Per il personale non quadro impiegato in linea operativa la pausa è resa fruibile - all'interno del sede di lavoro e per il tempo strettamente necessario – con

l'utilizzo di personale di supporto in turno, ove disponibile, ovvero attraverso riconfigurazione dei team, compatibilmente con le esigenze di resa del servizio.

#### Criteri della turnazione

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

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

Con la pubblicazione dei turni d'impiego operativo vengono contestualmente individuate le giornate di reperibilità mensili e le ore per attività di addestramento professionale.

Non possono essere programmate più di sei giornate lavorative consecutive di impiego in posizione operativa, comprensive dell'eventuale giornata di reperibilità.

Il personale eventualmente eccedente rispetto al livello di servizio previsto è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio.

**9** Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 11 del presente articolo, i turni d'impiego operativo vanno predisposti in maniera ciclica e tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è avvicendato nei vari spezzoni di turno programmati come necessari.

Fermo restando quanto previsto dal successivo punto 10 del presente articolo, in sede di pianificazione quadriennale dei turni la Società può programmare uno spezzone di turno diurno al mese al di fuori della normale ciclicità della turnazione applicata.

Tale spezzone di turno non può essere collocato nei giorni di sabato e domenica consecutivi, previsti liberi dal turno, nei giorni festivi calendariali e nei relativi coincidenti.

La variazione della programmazione in questione non potrà interessare le festività calendariali già programmate per effetto della normale ciclicità della turnazione.

#### Riposo

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

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

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

Nel caso di riposo domenicale eventualmente interessato dalla reperibilità, si rimanda al successivo punto 17 del presente articolo.

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

#### Modalità della prestazione in turno

**12** Fatto salvo quanto previsto dal punto successivo, la durata del turno diurno (antimeridiano o pomeridiano) non può essere inferiore alle 6 ore e superiore alle 9 ore, elevabile alle 10 ore per il personale non quadro impiegato in linea operativa di impianti con orario di apertura inferiore alle 24 ore.

La durata del turno notturno non può essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 12 ore (comprendendo di norma la fascia oraria 21,00 – 07,00).

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

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

**14** Gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00; 15,00 - 23,00; 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadri mestrale - per tutto il personale impiegato in linea operativa.

Potranno essere adottate diverse articolazioni orarie degli spezzoni di turno sopra riportati su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, previa intesa con la Società.

#### Reperibilità

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

**16** La reperibilità viene richiesta per una giornata al mese e programmata, con la stessa ciclicità delle turnazioni, in uno dei giorni liberi dal turno operativo mensile.

Negli impianti dove l'organico non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata mensile la Società può pianificare sino ad un massimo di tre giornate di reperibilità mensili, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto.

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

L'eventuale chiamata comporta l'obbligo per il dipendente, ove necessario, di raggiungere la sede di lavoro entro un'ora dalla chiamata stessa.

L'articolazione della reperibilità in notte-mattino-pomeriggio (N-M-P) non comporta l'occupazione di due giornate di lavoro.

Per l'individuazione della giornata compensativa del riposo settimanale viene considerata quella contenente lo spezzone N (notte) e conseguentemente computata libera.

**18** Per ogni giornata di reperibilità programmata, al dipendente viene riconosciuto un importo di 50,00 euro lordi che, in caso di effettiva resa del servizio, viene assorbito dalla maggiorazione oraria per il lavoro straordinario prestato.

Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva rispetto a quanto previsto al punto 15 del presente articolo al dipendente viene riconosciuto un importo di 60,00 euro lordi.

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

**20** In caso di prestazione resa in regime di reperibilità, al dipendente compete, oltre a quanto previsto al punto precedente, anche un compenso pari allo straordinario di cui alla tabella A dell'articolo 30 – maggiorazione festivo diurno – del presente contratto, di due ore per il tempo di andata e ritorno.

Tali ultime due ore non sono da computarsi ai fini dei limiti d'impiego, avendo valenza esclusivamente economico/amministrativa.

#### Straordinario

**21** Il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ad effettuare lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in superamento sia dell'orario ordinario di 35 ore settimanali che dell'orario operativo mensile previsto.

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

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

Pertanto, turnazioni che non esaurissero la resa dell'orario d'impiego operativo mensile previsto, per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, non generano alcuna variazione economica nel mese interessato, analogamente a turnazioni che, sempre per effetto meramente automatico delle ciclicità del turno, producessero una resa oraria, comunque non eccedente lo spezzone di turno minimo previsto per l'impianto di riferimento, maggiore rispetto a quella dell'orario d'impiego operativo mensile previsto.

Ferma restando la regolarizzazione su base annuale della resa dell'orario operativo ordinario complessivo, i singoli impianti territoriali provvederanno a contabilizzare mensilmente il montante individuale delle ore operative ordinarie.

Ferma restando la ciclicità dei turni e gli effetti da essa prodotti sopra evidenziati, di norma, ciascuna delle ore operative effettivamente rese oltre la 136<sup>a</sup> ora, nei mesi di 30 giorni, oltre la 141<sup>a</sup> ora, nei mesi di 31 giorni e oltre la 127<sup>a</sup> ora nel mese di febbraio (oltre la 131<sup>a</sup> ora se anno bisestile), sono considerate orario straordinario e retribuite con gli importi orari di cui all'articolo 30 tabella B del presente contratto.

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

**25** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono che tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa è tenuto a prestare attività operativa sino a 8 ore mensili oltre l'orario mensile d'impiego in posizione operativa e la prevista giornata di reperibilità mensile.

Conseguentemente, la Società potrà programmare per l'intero triennio 2012-2014 attività d'impiego in posizione operativa sino ad un massimo di 144 ore per 30 giorni, secondo oggettivi criteri di rotazione ed in assoluta parità di trattamento d'impiego tra tutti i dipendenti in servizio in ciascun impianto.

**26** Per tutto il triennio 2012-2014, le Parti convengono di escludere dalla programmazione di cui sopra quella parte di personale non quadro impiegato in linea operativa che, in misura non superiore al 20% dell'organico dell'impianto d'appartenenza, per esigenze di carattere sociale, dichiarì, entro il termine improrogabile del 31 dicembre 2012, la propria indisponibilità ad effettuare lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto al punto 25 del presente articolo.

A tale personale potrà essere richiesta la prestazione in straordinario solo in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario.

*Parte specifica della categoria professionale informatico non quadro impiegato in struttura con regime orario H 36 (ST)*

**27** L'orario di lavoro del personale informatico impiegato in struttura si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

**28** Per il personale informatico non quadro impiegato in struttura (H36 ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale informatico impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

## **ART. 4**

### **FERIE**

*Parte specifica della categoria professionale informatico non quadro impiegato in linea operativa con regime orario H 35 (LO)*

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

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

Nel resto dell'anno, su richiesta del dipendente e sino al 20% del personale della stessa professionalità della stessa sede, possono essere concessi periodi calendariali per settimana o per ciclo di turno.

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

**3** Nei periodi di ferie, compete la retribuzione fissa lorda di cui all'articolo 44 del presente contratto, l'indennità tecnico/informatica, di turno e di funzione, il trattamento per festività coincidenti ed il premio di risultato.

## **ART. 5**

### **PERMESSI**

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

**2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione lorda fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.



## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale amministrativo**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che conduce gli automezzi aziendali per i quali, qualora assegnati, provvede all'ordinaria attività manutentoria anche di pronto intervento.

Svolge attività di segreteria connessa alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione; in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra imputa ed elabora dati e situazioni contabili, esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione; collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore di competenza; sovrintende, coordina, controlla e pianifica le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo ed alla realizzazione delle stesse.

Cura, altresì, l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società.

Svolge funzioni di controllo e/o amministrazione nell'attività di gestione del materiale ordinario.

#### Profili professionali

Autista (classi stipendiali dalla 2<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup>): assicura la conduzione degli automezzi aziendali per i quali provvede, applicando specifiche conoscenze maturate, all'ordinaria attività manutentiva anche di pronto intervento.

Assistente Amministrativo (AA) (classi stipendiali dalla 2<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup>): svolge attività connesse alla gestione della documentazione operando sulle apparecchiature in dotazione, utilizza mezzi impiegati nell'office automation.

Operatore Amministrativo (OA) (classi stipendiali dalla 3<sup>a</sup> all'8<sup>a</sup>): in base a direttive e procedure in atto, rileva, riscontra, imputa ed elabora dati e situazioni contabili in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante breve tirocinio e programmi di istruzione, integrati da esperienza maturata nel settore, esegue attività di verifica ed aggiornamento della documentazione, svolge attività inerenti le fasi preliminari di studi e ricerche.

Collaboratore Amministrativo (CA) (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>): svolge attività amministrative e contabili che implicano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure nell'ambito del sistema in cui opera, collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, collabora all'elaborazione di schemi amministrativi tesi a permettere un miglior funzionamento del settore amministrativo ed alla formazione delle decisioni, collabora a studi e ricerche ed esplica funzioni ispettive e di controllo.

Collaboratore Amministrativo Supervisore (CAS) (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>): collabora nelle fasi di studio delle normative giuridico-amministrative ed economico-statistiche, sovrintende, coordina e controlla le attività, in un ambito definito, funzionali allo sviluppo di un determinato settore, cura l'impostazione e l'aggiornamento dei sistemi amministrativi e contabili di competenza che implicano la valutazione e l'interconnessione con altri sistemi interni ed esterni alla Società, svolge attività di studio, programmazione, pianificazione, vigilanza e controllo nel settore di pertinenza.

Per il personale inquadrato in tale qualifica professionale, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno dello stesso profilo professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale amministrativo nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## **ART. 2**

### **FORMAZIONE**

**1** Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, sarà adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo.

**2** In occasione di innovazioni tecnologiche, la Società provvede a predisporre per tutto il personale interessato adeguati iter di aggiornamento e addestramento professionale.

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

## **ART. 3**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**1** L'orario di lavoro del personale amministrativo si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

**2** Per il personale amministrativo non quadro impiegato in struttura (H36 ST), l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore medie settimanali, pari a 1877 ore su 365 giorni.

Le modalità di resa sono le seguenti:

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale controllore del traffico aereo non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale amministrativo impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

## **ART. 4**

### **PERMESSI**

- 1** Per la partecipazione a convegni inerenti l'attività professionale, purché siano di interesse aziendale, il personale amministrativo può richiedere permessi retribuiti per i giorni di durata del convegno e per l'eventuale tempo di viaggio necessario per l'andata ed il ritorno, comunque sino ad un massimo di cinque giorni all'anno.
- 2** Il trattamento economico spettante è quello previsto dalle retribuzione londa fissa mensile di cui all'articolo 44 del presente contratto.



## **PARTE SPECIFICA**

**Categoria professionale personale operaio**



## **ART. 1**

### **INQUADRAMENTO**

#### Declaratoria

Dipendente che svolge attività manuali inerenti l'uso delle apparecchiature affidategli. Esegue, sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi disegni e procedure, nonché di specifica esperienza maturata, la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità.

#### Profili professionali

Operaio (classi stipendiali dalla 1<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup>): svolge attività manuali inerenti l'uso degli impianti e delle apparecchiature affidategli.

Operaio Specializzato (OS) (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup>): sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi disegni e procedure, nonché di specifica esperienza maturata, esegue la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità.

Per il personale inquadrato in tali qualifiche professionali, l'avanzamento nelle diverse classi stipendiali - all'interno della stessa qualifica professionale - avviene in via automatica esclusivamente al compimento (senza demerito) dei previsti anni di permanenza, come riportato nella tabella 1 di cui all'articolo 26 del presente contratto.

Le Parti convengono sulla possibilità di istituire nuovi profili professionali inserendo nelle attività istituzionali proprie della categoria professionale del personale operaio nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuovi profili professionali servirà a disciplinare anche attività che oggi non sono state ancora definite.

## **ART. 2**

### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**1** L'orario di lavoro del personale operaio si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio della sede in cui presta la propria attività.

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato con sistemi imparziali ed automatici, che assicurino piena ed oggettiva conformità tra i dati rilevati e l'effettiva prestazione di lavoro.

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

- l'orario settimanale è articolato su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri di prestazione;
- di norma, l'articolazione settimanale della prestazione lavorativa prevede prestazioni di durata di 8 ore, comprensive di mezz'ora di pausa mensa obbligatoria non retribuita, dal lunedì al giovedì e di 6 ore il venerdì;
- la durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore. Per prestazioni superiori alle 6 ore è obbligatoria una pausa non retribuita di 30 minuti e di eventuali ulteriori 15 minuti da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30 e da recuperare a fine prestazione giornaliera;
- l'orario d'inizio della prestazione lavorativa è fissato alle ore 08,00, con un'elasticità d'ingresso sino a 60 minuti, con recupero alla fine della prestazione giornaliera;
- eventuali ritardi oltre l'elasticità di ingresso, sino ad un massimo di 29 minuti giornalieri, dovranno sempre essere giustificati dal proprio Responsabile e, previa autorizzazione, potranno essere recuperati dal dipendente con recupero nella stessa giornata alla fine prestazione lavorativa.

Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per particolari esigenze di servizio, fermi restando i limiti giornalieri sopra indicati, la Società e le rappresentanze sindacali aziendali locali firmatarie del presente contratto, purché rappresentative di almeno i 2/3 dei loro iscritti sull'impianto, possono concordare l'impiego anche temporaneo di parte o di tutto il personale operaio non quadro impiegato in struttura secondo una articolazione diversa da quanto sopra previsto.

Il personale operaio impiegato in struttura con regime orario H36 (ST), sulla base dei requisiti professionali posseduti, può essere impiegato in linea operativa con regime orario H35 (LO), anche temporaneamente.

Qualora la durata del suo impiego in linea operativa sia superiore a 15 giorni calendariali consecutivi trova applicazione per tutto il periodo di impiego il regime di orario e le connesse condizioni del personale che opera in regime orario H35 (LO).

