

## VERBALE DI ACCORDO

1 OTTOBRE 2014

Il giorno ~~15~~ si sono incontrate le OO.SS. Nazionali di Filt - CGIL, FIT - CISL, ULTRASPORTI, UGL - Trasporto Aereo e Assaeroporti.

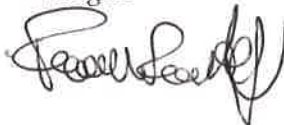
### Premesso che:

- Le Parti stanno trattando la stipula del nuovo CCNL del Trasporto Aereo;
- Durante la trattativa sulle sezioni specifiche vi sono state delle evoluzioni in ordine alla materia del mercato del lavoro ed in particolare sulla disciplina del contratto a tempo determinato;
- Le Parti firmatarie dell'intesa del 2 agosto 2013 hanno manifestato la necessità di integrare/revisionare il testo della stessa intesa in ordine al mercato del lavoro;
- Assaeroporti ha manifestato fin da subito la necessità di definire le percentuali di impiego dei contratti a termine ex art. 1 co. 1 D. lgs. 368/01 e la relativa disciplina;
- La Parte generale è stata sottoscritta dalla scrivente Associazione da Assaereo, Assocatering, Assocontrol, Assohandlers e FAIRO.

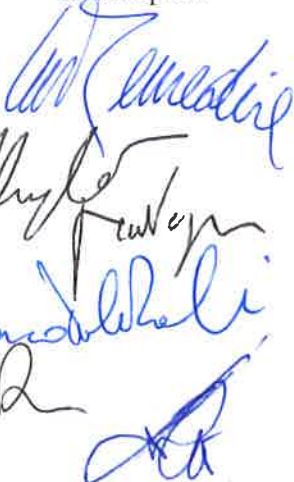
### si conviene quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. **CTD**: in attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D. Lgs. 368/01 s.m.i. in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda;
3. Quanto definito al punto 2) ed all' allegato n. 1 al presente accordo sarà, comunque, vigente per le Aziende associate ad Assaeroporti anche se la revisione/integrazione della Parte Generale sottoscritta il 2 agosto 2013 su menzionata non abbia luogo o qualora la percentuale di impiego dei CTD e la relativa disciplina su indicata sia pattuita diversamente da quanto definito dal punto 2) e dall'allegato n. 1 al presente accordo;

ULTRASPORTI AEREO



Assaeroporti

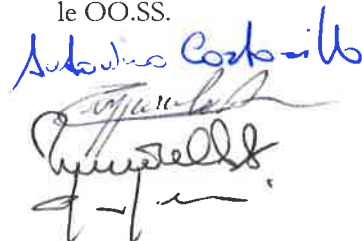


ULTRASPORTI

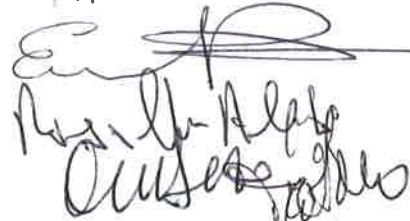


le OO.SS.

FILCGIL



FIT-CISL



All. n. 1

### Art. 28 Contratto a tempo determinato

Il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, oltre che nei casi di stagionalità meglio specificati nel comma successivo, è previsto nei limiti di legge e della Contrattazione Collettiva ove la norma ne preveda il rinvio.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 10, comma 7 del D. Lgs. 368/01 s.m.i. in ordine all'eventuale individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine, si conviene che le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 non possano eccedere, come media su base annua calcolata mensilmente con riferimento ai rapporti di lavoro a termine attivi, il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola Azienda. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

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

Si precisa che, ai sensi dell'art. 5 co. 4 quater del D. lgs. 368/01 il lavoratore che abbia, anche in forza di più contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 1 del D. lgs. 368/01, almeno 6 mesi di anzianità aziendale, potrà avvalersi del diritto di precedenza da esercitarsi nel termine di 3 mesi dal momento di cessazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'azienda, a parità di mansioni, proceda ad assunzioni a tempo indeterminato.

Il diritto di precedenza sopra indicato potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà in tal senso al datore di lavoro.

Si precisa inoltre, che il diritto di precedenza si considera decaduto una volta decorsi 10 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono esclusi dal diritto di precedenza i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Si rinvia alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di altre esclusioni.

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

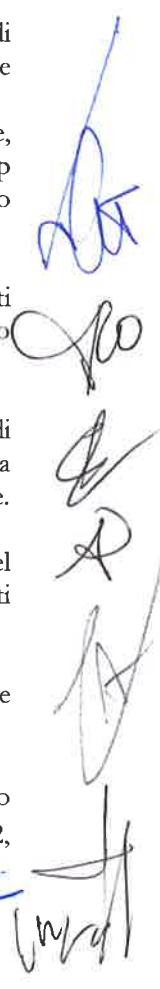
La durata di tale periodo potrà essere incrementata previe intese a livello aziendale con le competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, qualora ricorrano specifiche ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo.

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

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

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

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/2001 così come modificato dalla L. n. 247/2007 e da ultimo in considerazione dell'ulteriore novella introdotta dall'art. 21, comma 2,



L. n. 133/2008, le Parti ritengono che la specificità del settore debba guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale.

Il periodo massimo di legge previsto dal predetto art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001, in ossequio alla delega conferita all'autonomia collettiva viene definito in 44 mesi; esso può essere modificato nelle singole parti specifiche in relazione alle peculiarità delle stesse ovvero a livello aziendale. Resta intesa la possibilità di proroga fino ad un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, entro il limite temporale contrattualmente definito.

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

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

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

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

### Stagionalità

Le Parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, confermano il carattere stagionale delle attività di cui all'art. 2, comma 1, del citato D.Lgs n. 368/2001. La specificità di tale norma discende dalle peculiarità delle attività del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali che si aggiunge, anche per gli effetti dei limiti quantitativi, alle norme di cui all'articolo 1 L. 368/2001. Per i contratti a termine stipulati ai sensi di questa disposizione, pertanto, non trova applicazione l'art. 5, comma 4bis, del d.lgs. n. 368 del 2001. Le Parti confermano, altresì, che le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 368/2001 non sono soggette agli intervalli temporali minimi di 10 e 20 giorni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo del d.lgs. n. 368/2001.

Con riferimento al limite quantitativo del 15% previsto per questa tipologia di contratti a termine le Parti condividono come lo stesso debba riferirsi alla forza complessiva operativa a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno e che tale limite non debba essere superato, mensilmente, dal numero delle risorse in servizio a tempo determinato ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 368/01.

### Intervalli

Nei casi di successione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 gli intervalli tra un contratto di lavoro ed il successivo sono rispettivamente di 10 e 20 giorni, per i contratti di durata inferiore o superiore a sei mesi, secondo quanto stabilito dall'art. 5 comma 3°, primo periodo, del d.lgs. n. 368 del 2001.

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'RA' and 'M', while others are more stylized or scribbled.