

Acc. 13-06-1992

Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 13 marzo 1988 per gli impiegati ed operai dipendenti dalle aziende a partecipazione statale di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e dalle aziende di gestione aeroportuale aderenti all'ASSAEROPORTI

Acc. 13 giugno 1992

Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 13 marzo 1988 per gli impiegati ed operai dipendenti dalle aziende a partecipazione statale di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e dalle aziende di gestione aeroportuale aderenti all'ASSAEROPORTI

Decorrenza: 1 luglio 1991

Scadenza: 30 giugno 1995

Addì, 13 giugno 1992, in Roma

tra

l'Associazione Sindacale Intersind;

l'Assaeroporti

e

la FILT-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI

è stato convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1988, da valere per gli impiegati ed operai dipendenti in forza alla data di stipula dalle aziende a partecipazione statale di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e dalle Aziende di gestione aeroportuale aderenti all'Assaeroporti.

Art. 1

Relazioni industriali

Le parti condividono la necessità di un sempre maggiore sviluppo di efficaci relazioni industriali, da attuarsi anche attraverso in articolato sistema di informazioni e di consultazione rivolto a qualificare fasi di positiva partecipazione tra aziende e sindacati stipulanti ed a realizzare la approfondita conoscenza da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nelle fasi di progettazione esecutiva, di realizzazione e verifica, degli interventi di sviluppo produttivo aventi riflessi sugli assetti occupazionali ed organizzativi delle imprese.

Le relazioni tra le aziende e le organizzazioni sindacali stipulanti si articolano nel seguente modo:

MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali un sistema di informazione e consultazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle Organizzazioni sindacali;
- allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità del servizio, della produttività, in un ambito di equiquale valorizzazione delle risorse umane;
- in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza, attesa la progressiva globalizzazione dei mercati ed il processo di integrazione europea;
- tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni sindacali;

ravvisano l'opportunità di realizzare il seguente modello relazionale che non dovrà comportare, nella propria struttura, alcuna sovrapposizione con gli altri momenti e gradi di informazione previsti nella vigente normativa contrattuale:

A) 1. A livello nazionale, al fine di realizzare una più complessiva e puntuale conoscenza delle problematiche del settore, le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti verranno informate, nel corso di un apposito incontro annuale di raggruppamento

2. A livello nazionale le aziende esporranno nel corso di apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre, alle organizzazioni sindacali stipulanti dei lavoratori:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico per le aziende;
- le prospettive di sviluppo dell'attività anche con riferimento ad acquisizione e
- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio in riferimento all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive nei programmi di investimento nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti, con le prevedibili implicazioni sulla occupazione, le condizioni di lavoro, le condizioni ambientali
- le informazioni globali relative ai dati sull'occupazione, distinte per sesso, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto;
- gli orientamenti in materia di appalti, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si o si prevede possano esplicarsi.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle aziende, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali stipulanti, nel corso dell'ultimo quadrimestre, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

3. A livello di unità produttiva, le aziende, nel corso di un apposito incontro annuale, forniranno alle segreterie regionali

- iniziative e progetti, con particolare riferimento ai riflessi sull'attività lavorativa dei cambiamenti connessi alle esigenze del servizio ed a quelli eventualmente conseguenti ad innovazioni tecnico-organizzative;
- addestramento e aggiornamento professionale del personale, a livello aggregato per aree di attività;
- ammodernamento delle strutture e degli impianti ed i loro eventuali riflessi sull'ambiente di lavoro;
- miglioramento della qualità del servizio, con particolare riguardo a standard e performances di riferimento interni ed esterni.

In tale ambito, verranno inoltre fornite a consuntivo informazioni circa la consistenza numerica globale del personale, distinta per sesso, fasce di età e tipologia di contratto.

Qualora si verificassero variazioni significative relative a tali programmi e iniziative, analoga informazione sarà prevista, anche a richiesta delle Segreterie Regionali

B) Innovazioni di carattere tecnico-organizzativo:

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, rilevanti modifiche degli impianti, immissione di nuovi aeromobili, etc.) ne sarà data all'azienda preventiva comunicazione alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti, cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti da avanzarsi entro cinque giorni, un incontro, presenti inoltre le relative segreterie regionali

Tale esame - salvo diversi accordi raggiunti tra le parti - dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta stessa.

L'azienda comune non darà luogo all'attuazione delle modifiche suddette, prima che sia trascorso il termine in parola.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale o movimenti di personale tra aziende a partecipazione statale del trasporto aereo, i problemi relativi formeranno oggetto di esame tra le organizzazioni stipulanti.

Nota a verbale

L'Intersind, la Filt

C) Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, della Risoluzione del Consiglio CEE del 29 maggio 1990, della [legge 10 aprile 1991, n. 125](#) e delle altre disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò verrà costituita, nel corso della vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, una Commissione Paritetica composta da 3 membri designati dall'Intersind e dall'Assaereoporti e da 3 membri designati dalle Segreterie nazionali FILT

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 9 della [legge 10 aprile 1991 n. 125](#);

b) in base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive eventualmente promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dei Programmi di azioni 82

c) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

d) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con le situazioni nei Paesi della Comunità Europea;

e) predisporre schemi di progetti di "azioni positive" nel quadro degli obiettivi contenuti nell'art. 1 [legge n. 125 del 10 aprile 1991](#).

La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma 2 volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Ognuna delle parti potrà formulare richiesta per una riunione straordinaria, con un preavviso di 15 giorni.

Sei mesi prima della scadenza del presente contratto la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo, completo del materiale raccolto e degli elaborati, corredato di eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

D) Materie di competenze del livello aziendale

Le parti stipulanti, nel quadro del perseguimento degli obiettivi di miglioramento del livello di qualità, produttività ed efficienza, ritengono indispensabile valorizzare e sviluppare il sistema di Relazioni azienda

Nell'ambito della disciplina quadro stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro ed in conformità ai contenuti, ai criteri ed alle modalità ivi disciplinate, le specifiche materie come di seguito indicate sono considerate di competenza del livello aziendale per la definizione dei relativi aspetti gestionali:

- tematiche di carattere applicativo in materia di orario di lavoro (ad es.: turni, flessibilità della prestazione e regimi di orario, orario flessibile, effetti del part-time);
- effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro e riorganizzazioni settoriali
- ambiente di lavoro relativamente agli aspetti specificatamente connessi a situazioni settoriali.

PORTATORI DI HANDICAPS.

Allo scopo di favorire l'inserimento di portatori di handicaps in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e

Le parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro legislativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto della recente emanazione delle disposizioni di cui alla [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), da realizzarsi con opportune verifiche tra le parti stipulanti a partire dal mese di gennaio 1993.

TOSSICODIPENDENZA

Le aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali individuate dalla legge 26 giugno 1990 n. 162.

Le aziende concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi e da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla [legge 26 giugno 1990, n. 162](#).

MOLESTIE SESSUALI

Comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali - ritenendosi per tali quelle manifestazione offensive per i soggetti destinatari - costituiscono violazione della dignità e dei diritti della persona anche in considerazione di quanto previsto nella Raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991.

Dovranno essere evitati comportamenti offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essa sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le opportune iniziative, con specifico riferimento a quelle proposte dalla Commissione per le pari opportunità.

All'art. 2 "Contratto a termine"

Parte Specifica A e all'art. 2 "Assunzione a termine" - Parte Specifica B, viene aggiunti il seguente comma:

"In caso di assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando quanto disposto dall'art. 14 in materia di part-time, costituirà titolo preferenziale a parità di requisiti individuali, lo svolgimento nella medesima azienda di almeno due contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della [legge n. 230 del 18 aprile 1962](#), per p.d.l. di identico contenuto professionale".

All'art. 3 - Parte generale

"Assunzione e documenti relativi", il punto 5 viene così modificato:

"5. - Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione da parte di un medico fiduciario della Società. In tale occasione, la Società, in ottemperanza alle disposizioni di cui alla [legge 5 giugno 1990, n. 135](#), si asterrà dallo svolgimento di indagini volte ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività".

All'art. 3 "Assunzione e documenti relativi"

Parte generale, viene così aggiunto il seguente punto 7.:

"7. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 della [legge 23 luglio 1991, n. 223](#), rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25, le assunzioni di figure professionali inquadrare ai livelli di attestazione 7, 8 e 9 del vigente sistema classificatorio di cui all'art.....

Resta pertanto escluso dalla predetta quota di riserva il personale collocato nei restanti livelli di inquadramento".

L'art. 6 - Aumenti periodici di anzianità

Parte generale, viene sostituito come segue:

"1. Dopo ciascun biennio di servizio prestato dalla data di assunzione presso

la società il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico di anzianità.

2. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

3. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti di anzianità, il 73% del minimo tabellare mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 gennaio 1980 pari a L. 172.008, per effetto della esclusione di quella conglobata nei minimi tabellari.

Al raggiungimento della predetta percentuale concorrono gli importi di cui al punto 4) delle norme transitorie di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 13 marzo 1988, gli eventuali importi erogati aziendali ad integrazione degli aumenti di anzianità, nonché gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° ottobre 1981 - ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 18 dicembre 1980 - o che matureranno successivamente.

4. Gli aumenti periodici di anzianità restano fissati nelle misure mensili di cui alla seguente tabella:

MISURE MENSILI DEGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

LIVELLI	
1S	72.200
1	66.700
2A	62.300
2B	59.000
3	56.800
4	53.100
5	51.600
6	49.000
7	46.900
8	43.900
9	

L'importo degli aumenti periodici di anzianità verrà rivalutato in relazione alle variazioni dei minimi tabellari successive alla scadenza del presente contratto.

5. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 1993 il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili viene stabilito nella misura di 7.

6. Nei casi di passaggio a livello superiore, gli aumenti di anzianità verranno rivalutati sulla base dei valori previsti per il nuovo livello di appartenenza, ai compimento del successivo biennio di anzianità di servizio; nel frattempo il lavoratore conserverà in cifra l'importo degli aumenti di anzianità percepiti precedentemente al passaggio di livello.

Chiarimento a verbale

Gli importi degli aumenti periodici stabiliti al punto 4 del presente articolo saranno sostituiti dai nuovi valori individuati, senza oneri complessivi aggiuntivi, in coerenza con il nuovo assetto classificatorio determinato dalla Commissione di cui all'art...in materia di inquadramento.

Art. 7

Elementi e computo della retribuzione

Parte specifica A, il terzo comma del punto 1, viene così sostituito:

"Per determinare la quota giornaliera di retribuzione si divide la retribuzione mensile per 25 a decorrere dal 1°

Art. 10

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Parte specifica A, il secondo comma del punto 8, viene così sostituito:

"A decorrere dal 1°

All'art. 8 - Calcolo della quota giornaliera ed oraria

Parte specifica B, l'ultimo capoverso viene così sostituito:

"A decorrere dal 1°

Inquadramento

In considerazione dell'evoluzione dei processi organizzativi e produttivi in atto le parti convengono sulla necessità di intervenire sul vigente sistema di inquadramento del personale per raggiungere un diverso assetto dello

stesso che, nel meglio cogliere i valori di professionalità, costituisca anche strumento di miglioramento dell'efficienza complessiva del trasporto aereo e della gestione aeroportuale.

Vengono determinate le seguenti 5 aree professionali per ciascuna delle quali sono individuate significative p.d.l. di riferimento:

- Area delle attività operative e commerciali del trasporto aereo e della gestione aeroportuale, comprendente il personale addetto alle attività operative e commerciali Pax, Merci e Operazioni Volo - adt. di scalo - agente unico apt.

- operatori mezzi - operatore unico aeroportuale - adt. attività gestione operativa.

- Area delle attività operative tecniche di manutenzione e revisione, comprendente il personale addetto alle operazioni di assistenza tecnica, manutenzione e revisione aa

- operatore meccanico

- Area delle attività complementari del trasporto aereo e della gestione aeroportuale, comprendente il personale addetto alle attività di catering, commerciali (escluse quelle collegate ad attività Pax e Merci).

- cuoco di 1[^]

- adt. vendite di esazione - o.u. catering

- Area delle attività di staff del trasporto aereo e della gestione aeroportuale, comprendente il personale addetto ai servizi centrali di azienda e di unità operativa ed i settori di supporto comuni a tutte le aree.

- addetto - tecnico.

- Area delle attività informatiche, comprendente il personale addetto primariamente ai servizi informativi.

- sistemista - programmatore

Per la definizione del nuovo inquadramento le parti stipulanti in sede di Commissione paritetica, nella misura di 3 membri per organizzazione, opereranno dal giorno successivo alla firma del presente accordo di rinnovo e dovranno terminare i lavori entro il 31 dicembre 1992, secondo lo schema indicato.

Atteso quanto sopra, i lavori della suddetta commissione dovranno svolgersi nell'ambito degli elementi di riferimento qui di seguito indicati.

Si dovrà realizzare un assetto a 9 livelli di inquadramento che nel cogliere

gli aspetti di professionalità delle diverse posizioni di lavoro sia funzionale alle esigenze del sistema.

I livelli saranno definiti secondo la seguente scala:

A

B

C

D

E

F

G

H

I

In tale ambito si procederà all'ampliamento della scala parametrica sulla base dei seguenti valori: 100

In tale ambito dovranno anche essere definite le relative declaratorie quali elemento di definizione dei livelli.

Le declaratorie, ulteriormente specificate dai relativi profili ed esemplificazioni proprie di ciascun livello dovranno essere espressione dei contenuti di professionalità in termini di conoscenze, responsabilità e autonomia operativa.

Potrà essere individuato un elemento retributivo di funzione con le modalità che verranno determinate dalla commissione.

Potrà altresì essere individuata, qualora necessaria, un'indennità specifica di supervisione.

Non dovrà essere alterato il rapporto esistente fra le posizioni di riferimento del sistema trasporto aereo e gestione aeroportuale, individuate nelle figure professionali:

- Operatore specializzato aeronautico - addetto di scalo - agente unico apt.

- addetto di prenotazioni o agenzia.

La Commissione, cui potranno partecipare in specifiche fasi anche le strutture sindacali ai vari livelli delle OO.SS.L. stipulanti, dovrà:

- definire le relative declaratorie;
- individuare le p.d.l. da esemplificare;
- inserire le p.d.l. esemplificate nei livelli massimi di attestazione;
- definire i profili delle p.d.l. più significative per ciascun livello;
- ridefinire i tempi e le modalità di attestazione delle singole figure professionali in stretto rapporto con la specificità delle aree professionali sopra definite, tenuto conto che l'inserimento delle p.d.l. nel livello massimo di attestazione costituisce riconoscimento di esperienza e
- individuare l'eventuale elemento retributivo di funzione determinandone l'attribuzione ed i relativi importi e definendone le modalità di articolazione;
- provvedere alla compiuta definizione della scala parametrica in relazione all'assetto dei livelli individuali.

I benefici retributivi derivanti da tutto il riassetto complessivo dell'inquadramento - comprensivi dell'elemento retributivo di funzione - sono ricompresi nel contestuale aumento retributivo stabilito nel vigente accordo di rinnovo per gli stipendi minimi mensili a decorrere dal 1 gennaio 1993.

Sino al completo esaurimento dei lavori della commissione le Organizzazioni sindacali dei lavoratori della commissione le organizzazioni sindacali dei lavoratori si asterranno dal ricorso ad azioni sindacali in relazione alle problematiche in questione.

1) L'importo medio unitario di L. 84.800 mensili lorde, previsto quale aumento a decorrere dal 1°

Il valore suddetto, aumentato dell'ulteriore importo medio unitario di L. 40.000 mensili lorde, costituisce una unica disponibilità utilizzabile, globalmente, sia per la trasposizione e la riparametrazione sopra indicate, nonché per gli effetti conseguenti al nuovo inquadramento ivi compresa la rivalutazione degli aumenti periodici di anzianità maturati in fase di prima applicazione.

2) L'importo medio unitario di L. 106.000 mensili lorde, previsto quale aumento a decorrere dall'1°

All'art. 13 - Orario di lavoro

Alla lettera B) viene aggiunto il seguente punto 3 bis:

A far data dal 1° luglio 1993 vengono attribuite le seguenti misure:

- per il personale operante in turni avvicendati nelle 24 ore e nelle 16 ore, 1 giornata di permesso retribuito da fruire su base annua;
- per il restante personale la riduzione ammonterà a 30 minuti settimanali.

Dichiarazione a verbale per le aziende aderenti all'assaeroporti

Quanto sopra previsto per il personale non operante in turni avvicendati troverà applicazione anche nelle aziende dell'Assaeroporti che non abbiano in atto condizioni economiche

VERBALE DI ACCORDO

In data 13 giugno 1992 il gruppo Alitalia e le segreterie nazionali di FILT

Ferme restando le quantità di orario stabilite dal citato articolo le parti:

- a) nel confermare il reciproco impegno ad ottenere la concreta applicazione del principio dell'effettività della prestazione;
- b) considerato che l'inizio e la fine della prestazione effettiva vengono certificate da ciascun dipendente a mezzo di apposita registrazione attraverso l'orologio marcatempo aziendale;

convengono le seguenti azioni gestionali:

- 1) il dipendente al quale sia richiesto di prestare la sua attività utilizzando specifici indumenti di lavoro dovrà effettuare la registrazione di cui in premessa avendo già indosso detti indumenti.

Per il personale al quale sia richiesto di indossare tute di lavoro, l'inizio della prestazione effettiva dovrà avvenire, entro e non oltre 10 minuti dall'orario di inizio turno di lavoro programmato. Il termine della prestazione effettiva, invece, dovrà avvenire non prima di 10 minuti dalla fine del turno programmato.

Eventuali intese esistenti relative al 1° e 2° capoverso del presente punto saranno oggetto di verifica a livello aziendale.

Casi particolari, legati a processi lavorativi oggi già individuati, richiedenti specifiche modalità di vestizione

Tali esami dovranno concludersi nei 6 mesi successivi alla stipula del presente accordo di rinnovo, restando inteso che, qualora non si addivenisse entro tale termine temporale alle citate definizioni, le parti si incontreranno per la verifica conclusiva delle problematiche insorte.

- 2) Le parti convengono di razionalizzare i sistemi aziendali di trasporto del

personale, privilegiando, come principale sistema, i collegamenti pubblici.

In particolare, per l'area di Fiumicino, formerà oggetto di esame per un eventuale accordo con le strutture territoriali

3) L'intervallo per la refezione dovrà essere rilevato da ciascun dipendente, a decorrere dal giorno successivo alla firma del presente accordo, mediante la registrazione dell'inizio e della fine della pausa presso l'orologio marcatempo di cui al punto b) del presente accordo, in conformità con gli eventuali turni previsti per la fruizione della mensa, ove presente.

Al termine di tale intervallo potrà essere consentita, qualora ciò si rendesse necessario in presenza di particolari situazioni locali, una tolleranza fino ad un limite massimo di 10 minuti da stabilire con le strutture sindacali competenti.

Le parti convengono che sedime aeroportuale FCO la condizione di cui al capoverso precedente si realizzerà con l'entrata in funzione delle due nuove mense c.d. "Hangar" e "Ovest".

Si conviene comunque che casi legati a situazioni logistiche particolari formeranno oggetto di specifica verifica a livello aziendale.

Gli esami eventualmente condotti dovranno concludersi nei 6 mesi successivi alla stipula del presente accordo di rinnovo, restando inteso che, qualora non si addivenisse entro tale termine temporale alle citate definizioni, le parti stipulanti si incontreranno per la verifica conclusiva delle problematiche insorte.

Art. 14

Lavoro a tempo parziale

1. La società potrà assumere personale a tempo parziale.
2. Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato e con anzianità non inferiore a 24 mesi, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale con compiti di coordinamenti di altri lavoratori o che svolga mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale.

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

3. La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 20% del personale a tempo pieno presente in ciascuna azienda, con

esclusione di quelle con meno di 400 dipendenti dove non si applicherà la predetta percentuale ed il limite massimo al numero di lavoratori a tempo parziale non potrà superare gli 80 addetti.

Tali limiti potranno essere superati preve intese, a livello aziendale, con le componenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti per motivate esigenze tecnico-produttive.

4. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato:

a) part-time orizzontale: con presenza giornaliera e durata non inferiore alle 6 ore giornaliere;

b) part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, e con un limite minimo di 900 ore ed un massimo di 1.400 ore annue;

c) part-time misto, adottabile per le aziende inferiori a 500 dipendenti: con presenza articolata nel corso dell'anno e giornaliera per una durata non inferiore alle 4 ore e non superiore alle 6 ore e con un limite minimo di 600 ore ed un massimo di 900 ore annue.

La durata della prestazione non potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere né superiore a 48 ore settimanali.

Si potranno individuare nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale variazioni dei regimi individuali di orario di cui al presente punto.

5. Il superamento dell'orario di lavoro è ammesso per specifiche esigenze tecnico-organizzative, sempre con la normale retribuzione. Il superamento dell'orario previsto dall'art... per il personale a tempo pieno determina il compenso pari a quello stabilito all'art....

6. L'individuazione dell'orario verrà effettuato dall'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza e verrà comunicato alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ai sensi di quanto previsto all'art. 1 del presente accordo di rinnovo.

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

Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno, è di 30 mese.

Il predetto termine non opera nei confronti del personale che attesti il mantenimento dell'iscrizione per più di due anni dalla costituzione del rapporto a tempo parziale nella prima classe della lista di collocamento, ai sensi dell'art. 5 comma 1, legge 863

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

8. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, l'azienda darà precedenza al personale a tempo parziale ai sensi dell'art. 5, comma 3-bis, della [legge n. 863](#), *sempreché ne abbiano fatto richiesta e siano in possesso dei requisiti previsti. La domanda sarà valutata dall'azienda secondo le proprie esigenze organizzative ed i passaggi da part-time a full-time avverranno sulla base di una valutazione che tenga in considerazione i seguenti criteri in concorso tra loro:*

- anzianità aziendale;
- professionalità;
- carichi di famiglia.

9. Il trattamento economico sarà direttamente proporzionale alla ridotta durata della prestazione ricomprendendo in tale calcolo il vigente premio di produzione. Analogamente si opererà per le ore di lavoro supplementare.

Il trattamento normativo verrà determinato per i singoli istituti, avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione ed alla peculiarità del suo svolgimento.

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

All'art. 19 - Contrattazione aziendale

Parte generale, viene così modificato:

"Premesso che il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e definisce, altresì, il trattamento retributivo base, la funzione della contrattazione aziendale si realizza nella negoziazione di incrementi retribuiti commisurati e correlati a parametri di produttività e redditività riguardanti l'istituto del premio di produzione.

In relazione alla condivisa necessità di attribuire una più organica e

funzionale articolazione delle scadenze negoziali detta contrattazione sarà collocata, sussistendone i presupposti, nel momento intermedio alla effettiva vigenza del contratto.

Le parti, nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti ed a rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possono insorgere relativamente ad ambiti definiti dal presente articolo, secondo le modalità procedurali stabilite in altra parte del presente accordo di rinnovo.

Norma transitoria

Le parti si danno atto che la scadenza degli accordi aziendali in vigore alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo è prorogata di sei mesi.

Nota a verbale per le aziende aderenti all'intersind

Le parti, nel riconfermare i principi espressi negli accordi vigenti in materia e ribadendo l'esigenza di fornire sempre maggiore impulso agli strumenti che ne consentano una ottimale qualificazione del valore totale della retribuzione rispetto ad accertati incrementi di produttività e di redditività di gruppo, stabiliscono che:

- la titolarità della contrattazione aziendale fa capo, in considerazione della specifica configurazione aziendale, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti. Pertanto, le soluzioni negoziali individuate troveranno applicazione all'insieme delle aziende del gruppo Alitalia;
- il premio di produzione verrà calcolato sulla base di parametri, formule ed obiettivi annuali, definiti nella contrattazione aziendale, finalizzati a rilevare l'aumento della produzione di ricchezza da parte del gruppo e l'aumento della produttività di area;
- il premio sarà erogato in rapporto alle giornate di presenza analogamente a quanto già previsto dalle norme vigenti; in unica soluzione annuale nel mese successivo a quello di approvazione formale del bilancio. Per quanto concerne l'incidenza economica dell'istituto, si confermano le vigenti condizioni.

Le cifre percepite al 31 dicembre 1992 a titolo di "Premio di produzione" o ad analogo titolo, vengono riallocate sull'istituto "...." di cui costituiscono parte integrante a far data dal 1 gennaio 1993, e continueranno ad essere corrisposte secondo le misure e la normativa in atto.

- il nuovo contratto integrativo avrà decorrenza a partire dall'1 luglio 1993.

Nota a verbale per le aziende aderenti all'assaeroporti

Le parti, nel confermare i principi espressi negli accordi vigenti e ribadendo l'esigenza di fornire sempre maggiore impulso agli strumenti che consentono una ottimale qualificazione del valore totale della retribuzione rispetto ad accertati incrementi di produttività e di redditività, stabiliscono che:

- la titolarità della contrattazione aziendale fa capo, in considerazione della specifica configurazione aziendale, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti nella loro articolazione aziendale
- il premio di produzione verrà calcolato sulla base di parametri, formule ed obiettivi annuali, definite nella contrattazione aziendale, finalizzati a rilevare l'incremento di redditività e di produttività delle aziende;
- il premio sarà erogato: in rapporto alla presenza tenendo conto di quanto già previsto dai vigenti contratti integrativi; in unica soluzione annuale nel mese successivo a quello di approvazione formale del bilancio. Per quanto concerne l'incidenza economia dell'istituto, si confermano le vigenti condizioni.

Le cifre eventualmente percepite a titolo di premio di produzione o ad analogo titolo alla data di scadenza degli accordi in atto, salvo diverse preesistenti regolamentazioni, verranno consolidate, riallocate su specifico istituto e continueranno ad essere corrisposte secondo le misure e le normative in atto;

- il nuovo contratto integrativo avrà decorrenza trascorsi 6 mesi dalla scadenza degli attuali accordi.

Art.

Procedura generale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e della contrattazione aziendale

Le parti stipulanti il presente accordo di rinnovo contrattuale, in considerazione dell'interesse dell'utenza, e al fine di migliorare le relazioni sindacali, si impegnano al rispetto della seguente procedura generale per il rinnovo del C.C.N.L..

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori presenteranno le loro rivendicazioni per il rinnovo del C.C.N.L. sei mesi prima della relativa scadenza.

L'Intersind e l'Assaeroporti inizieranno le trattative entro 30 giorni dalla presentazione delle richieste.

Le parti si impegnano, altresì, a sviluppare le trattative con l'obiettivo di pervenire al relativo rinnovo entro la data di scadenza.

La medesima procedura si applica per il rinnovo dell'accordo relativo alla contrattazione aziendale fermo restando che il termine temporale di cui al secondo comma è stabilito in quattro mesi.

Fatta salva la procedura di cui sopra, per quanto concerne la contrattazione aziendale, per le aziende aderenti ad Assaeroporti, le rivendicazioni saranno inoltrate alle singole aziende.

Durante tutta la fase di trattativa fino alla data di scadenza le organizzazioni sindacali dei lavoratori si asterranno dal ricorso ad azioni sindacali in relazione al rinnovo stesso.

Art. 4

Stipendi minimi - parte comune

Gli stipendi mensili sono fissati, a decorrere dall'1 luglio 1991, nelle seguenti misure:

1S	1.136.300
1	1.045.400
2A	968.100
2B	899.900
3	827.200
4	768.100
5	722.700
6	681.800
7	618.100
8	559.000
9	454.500

All'art. 29 - Decorrenza e durata

Il primo comma verrà così modificato:

Salvo quanto diversamente ed espressamente disposto nei singoli articoli, il presente contratto ha decorrenza 1° luglio 1991; esso rimarrà in vigore fino al 30 giugno 1995 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non dia denuncia all'altra con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con preavviso di almeno tre mesi.

Il terzo comma è da considerarsi soppresso.

Protocollo aggiuntivo

In occasione del rinnovo del C.C.N.L. le parti, esprimendo in apprezzamento per lo stato e l'andamento delle relazioni industriali nel gruppo Alitalia hanno convenuto sull'opportunità di porre particolare attenzione ai momenti di confronto di base (locale

Nella convinzione che occorra fattivamente operare per ricondurre ad una necessaria omogeneità il sistema complessivo delle relazioni le parti convengono quanto appresso.

Ala fine di ogni anno verrà dedicato un apposito incontro a livello nazionale, con l'intervento delle strutture locali

In proposito si procederà:

- a) all'analisi degli argomenti trattati;
- b) alla verifica delle intese raggiunte;
- c) all'indagine sui motivi che non avessero portato eventualmente al raggiungimento di accordi previsti;
- d) all'esame delle procedure di conciliazione eventualmente attivate nelle varie sedi per rapporto alla causa e alle conclusioni raggiunte.

Al termine di tale incontro si predisporrà un documento di sintesi che possa costituire un valido riferimento per il dispiegarsi dei rapporti avvenire sulla base del comune approfondimento di quelli passati.

Protocollo tra assaeroporti ed osl nazionali.

Assaeroporti, FILT

I componenti l'osservatorio, che entrerà in funzione a far data dal 1° settembre 1992, si riuniranno quadrimestralmente.

L'Assaeroporti provvederà ai servizi di segreteria dell'"osservatorio".

LETTERA DAL GRUPPO ALITALIA A FIT-CGIL

QUADRI

1. Scenario globale e strategie aziendali.

La mutazione dello scenario globale di riferimento con l'apertura di nuovi mercati e la crescente valenza della competizione internazionale nel settore del trasporto aereo, orientano le politiche e le strategie del gruppo Alitalia, i suoi assetti organizzativi, professionali ed operativi, alle esigenze del cliente e del mercato. Tali elementi ed il perseguimento dei livelli di qualità del servizio sempre più vicini alle aspettative dei clienti richiedono quindi, oltre l'adozione di coerenti modelli strutturali e diverse tipologie di utilizzo delle prestazioni lavorative, lo sviluppo di adeguate capacità delle risorse necessarie per lo svolgimento di compiti nuovi e diversificati.

Il contributo della risorsa umana, infatti, assume il ruolo di fattore strategico nella competitività delle aziende del gruppo, mentre la qualità della prestazione di lavoro nel suo insieme assume valenza decisiva nelle complesse relazioni con la clientela. L'ambiente esterno e le strategie aziendali richiedono quindi di ricercare livelli ottimali di prestazione occorrendo, perciò, risorse professionalmente preparate, adeguatamente motivate ed inserite in un sistema culturale ed organizzativo che sviluppi imprenditorialità e stimoli creativi, in forma e misure diverse, ad ogni livello della struttura organizzativa.

In tale ambito, viene ribadito il ruolo determinante assunto dai quadri nel contesto aziendale che, conseguentemente, richiede un'applicazione coerente e mirata della regolamentazione contrattuale.

La rilevanza dei fattori ambientali richiamati, esterni ed interni, e gli orientamenti strategici di riferimento formulati dalle aziende richiedono ai quadri di proseguire nell'aggiornamento del loro ruolo verso modelli di leadership gerarchica e

Ciò costituisce un processo evolutivo ad ampio spettro che dovrà essere correlato a coerenti interventi sul piano gestionale, comunicazionale e formativo tali da fornire le competenze professionali richieste per un'adeguata interpretazione del ruolo. Inoltre il processo di riassetto della tecno-struttura, il mutamento dei modelli organizzativi e dei sistemi di lavoro, in linea con i nuovi principi di aggressione dei mercati e di raggiungimento della qualità totale, impone lo sviluppo di politiche volte al riconoscimento delle doti di professionalità, organizzative e motivazionali che ricoprono posizioni di lavoro richiedenti alte responsabilità gestionali.

I citati processi di sviluppo organizzativo e delle metodiche lavorative, infatti, accentuano, soprattutto con riguardo a tale tipologia di personale, la necessità di un concreto orientamento verso risposte coerenti con la volontà

di perseguire modelli di lavoro che valorizzino responsabilità e professionalità.

Alla luce di quanto sopra il Gruppo Alitalia, anche allo scopo di ottimizzare le diverse fasi di sviluppo professionale di tale personale, consoliderà la progettazione e l'affinamento di specifici sistemi professionali attraverso cui riconoscerne ed evidenziarne il contributo e valorizzandone le conoscenze, le abilità e l'apporto innovativo.

2. Formazione professionale.

Nell'ambito di una più accentuata applicazione del disposto contrattuale in materia, il Gruppo Alitalia, allo scopo di promuovere un ulteriore aggiornamento culturale e professionale correlato al particolare ruolo svolto dai quadri ed alla natura dei compiti agli stessi affidati dal contesto organizzativo aziendale, continuerà nel processo di rafforzamento ed affinamento del sistema di formazione già previsto e volto a sviluppare la professionalità delle risorse interessate.

Saranno pianificati e programmati interventi formativi riservati ai quadri sia sulla base di rilevazioni delle esigenze di tipo collettivo di tale personale, sia con riguardo alle necessità individuali identificate anche attraverso il contributo proveniente dalle risorse interessate. La dinamicità dei cambiamenti provenienti dall'ambiente esterno, le strategie e gli obiettivi aziendali, le innovazioni nei processi di lavoro, infatti, chiedono di porre una sempre più significativa attenzione alla fase di rilevazione dei bisogni formativi sia di famiglia professionali che delle singole risorse, a quella di progettazione delle coerenti risposte sul piano dei contenuti degli interventi e della loro articolazione e pianificazione nel tempo, nonché alla verifica della loro qualità. Con riguardo a tali aspetti l'impegno suddetto si realizzerà attraverso la partecipazione a corsi, seminari ed altre attività formative.

In tale ambito, inoltre, all'interno del quale la formazione assume sempre più valenza di supporto strategico al cambiamento, di aggiornamento del ruolo e di significativo strumento di valorizzazione professionale, un ulteriore momento formativo potrà realizzarsi, anche di tipi interfunzionale - al fine di agevolare processi di integrazione e la diffusione di una omogenea cultura aziendale - che, in funzione dell'acquisizione di capacità e conoscenze più ampie e diversificate, verrà valutata anche ai fini dello sviluppo.

3. Comunicazione e coinvolgimento

La crescente competitività nel settore del trasporto aereo e la centralità del cliente, i programmi di sviluppo del Gruppo, le strategie mirate al raggiungimento della qualità totale, la condivisione dell'obiettivo di valorizzare la risorsa umana ed il suo insostituibile apporto ai processi produttivi aziendali, richiedono altresì interventi coerenti che - integrandosi ed aggiungendosi alle occasioni gestionali ed ai previsti momenti formativi - accrescano il livello di conoscenza e partecipazione agli obiettivi aziendali,

rafforzandone senso di appartenenza e motivazione.

A tal fine, il Gruppo Alitalia, conferma la particolare attenzione che continuerà ad essere riservata allo sviluppo della comunicazione ed a ricercare più significativi spazi di efficienza dei suoi strumenti per realizzare un più ampio coinvolgimento e la necessaria responsabilizzazione del personale quadro verso i risultati di qualità e sviluppo aziendali.

In tale ambito, infatti, la comunicazione diviene strumento essenziale di valorizzazione della professionalità dei quadri e di miglior perseguimento degli obiettivi. Al tempo stesso, l'utilizzo di modelli guida maggiormente coinvolgenti ed improntanti alla comunicazione più ampia dei valori e degli obiettivi aziendali a tutto il personale diviene supporto essenziale, oltre che per incidere sull'area della motivazione e dei comportamenti, per la corretta esplicazione nel particolare ruolo di sollecitare ed integratore che viene affidato al quadro nel contesto organizzativo aziendale.

In quest'ambito si collocano specifici interventi formativi e comunicazionali - in parte già avviati - finalizzati a supportare il cambiamento di ruolo richiesto dal contesto aziendale e dal mercato.

LETTERA DI ASSAEROPORTI A FIT-CGIL

QUADRI

La scrivente associazione, nel riaffermare gli impianti sottoscritti con riferimento all'art. 12, parte comune, del C.C.N.L., ribadisce la determinante importanza delle categorie dei quadri nella formazione e nella realizzazione degli obiettivi delle imprese.

Identifica nella formazione professionale e istituzionale, nel coinvolgimento diretto nei momenti di formazione delle decisioni, nell'inserimento nell'architettura dei flussi informativi e nella delega assunta a principio organizzativo gli strumenti per dare efficacia al loro ruolo istituzionale.

In coerenza con tali principi, attuerà ogni utile iniziativa di raccomandazione, informazione ed assistenza nei confronti delle Associate.

LETTERA DEL GRUPPO ALITALIA A FILT-CGIL

Le aziende del Gruppo Alitalia manifestano disponibilità all'utilizzo dei servizi mensa aziendali, ove esistenti, da parte del personale part-time, che svolga una prestazione giornaliera continuativa di almeno 5 ore, purché ciò avvenga prima dell'inizio della prestazione di lavoro o al termine della stessa.

Il personale part-time può accedere ai servizi aziendali di trasporto, ove esistenti, senza che ciò comporti né modifiche di orari alle necessarie turnazioni del personale, né alcuna modifica e

LETTERA DEL GRUPPO ALITALIA A FILT-CGIL

In relazione alle intese intercorse, vi confermiamo che qualora entro il limite temporale assegnato alle parti per la conclusione dei lavori della commissione per l'inquadramento non si addivenisse ad una intesa modificativa del vigente sistema classificatorio, i benefici retributivi individuati a tale fine saranno ricollocati negli stipendi minimi mensili, valutando le indicazioni di cui all'art..... sull'inquadramento.

Spett.le Intersind e Assaeoport.

Le OO.SS. dichiarano che nel presente accordo di rinnovo contrattuale non è contenuto un meccanismo automatico di difesa del salario e qualora venisse raggiunto un accordo interconfederale in materia, i valori economici sono da considerarsi aggiuntivi.

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI.

DICHIARAZIONE AL GRUPPO ALITALIA

Le OO.SS. firmatarie dell'accordo contrattuale in data 13 giugno 1992 dichiarano che la società SISAM fa parte del Gruppo Alitalia, pertanto ai lavoratori dipendenti dovrà essere applicato il contratto sottoscritto in pari data.

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI.

LETTERA DEL GRUPPO ALITALIA A FILT-CGIL

In relazione alle intese intercorse, vi confermiamo che qualora entro il limite temporale assegnato alle parti per la conclusione dei lavori della commissione per l'inquadramento non si addivenisse ad una intesa modificativa del vigente sistema classificatorio, i benefici retributivi individuati a tal fine saranno ricollocati negli stipendi minimi mensili, valutando le indicazioni di cui all'art..... sull'inquadramento.

Dichiarazione a verbale

La FILT-CGIL dichiara che la ricollocazione negli stipendi minimi mensili di cui sopra avverrà sulla scala con rapporti parametrati 100

La segreteria nazionale della UILT e la delegazione trattante conferma la propria disponibilità per affrontare il problema dell'inquadramento come da proposta fatta dall'Intersind, pur non trascurando la posizione espressa dalla FILT-CGIL.

Roma, 13 luglio 1992.

VERBALE DI ACCORDO

Alitalia, Ati, Aititeché Aeroporti di Roma, Assaeroporti e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti in relazione a quanto stabilito nel vigente C.C.N.L. su "materie di competenza aziendale" convengono sulla necessità di affrontare in maniera complessiva le tematiche oggetto di tale confronto. A tale fine stabiliscono di utilizzare a far data dal 1°

Roma, 13 giugno 1992.

LETTERA DEL GRUPPO ALITALIA A FILT-CGIL

Con riferimento a quanto emerso in materia di "quadri" nel corso della trattativa per il rinnovo del C.C.N.L. del personale di terra del trasporto aereo e dell'assistenza aeroportuale, vi confermiamo la nostra disponibilità a concordare forme di corrispettivo economico a favore dei quadri aziendali a fronte delle particolari modalità orarie in cui è articolata la loro prestazione, che dovranno prevedere esclusivamente su base giornaliera il godimento delle riduzioni di orario stabilite dal C.C.N.L..

Roma, 15 giugno 1992.
