

Accordo di II livello

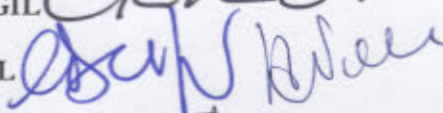
In data 6/09/2017 e, successivamente, nei giorni 22/09, 4/10, 18/10, 27/10, 8/11, 21/11, 24/11 e 11/12/2017, si sono incontrate presso Confindustria Centro Nord Sardegna a Sassari, con l'assistenza del Direttore Giansimone Masia e del Funzionario alle Relazioni Industriali Fiammetta Sanna,

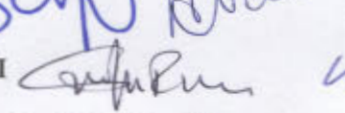
 So.Ge.A.AL S.p.a. 

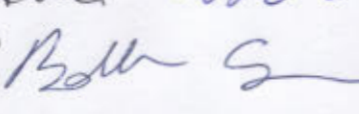
e, unitariamente

le RSA e le Segreterie Territoriali Regionali delle seguenti OO.SS:

FILT/CGIL 

FIT/CISL 

UILTRASPORTI 

UGL TRASPORTO AEREO 

insieme, di seguito, le Parti.

Premesso che

- la Direzione Generale dell'Azienda, in più incontri intervenuti negli ultimi mesi, ha rappresentato alle OO.SS. le linee strategiche del Piano Industriale 2016-2027.
- l'Azienda, in attesa di certezze in ordine al ritorno su base pluriennale di flussi di traffico pari a quelli registrati nel quinquennio 2011-2015, non può che orientare le proprie scelte sulla base dell'attuale programmazione anche per quanto attiene la pianificazione d'impiego delle risorse umane realmente necessarie;
- l'Azienda ha ribadito alle OO.SS. che ragioni di opportunità potrebbero condurre ad una indispensabile riflessione sulla possibilità di effettuare spin-off, esclusivamente verso soggetti controllati o partecipati da So.Ge.A.AL S.p.A. e/o il proprio azionista di controllo, che applichino preferibilmente il CCNL Trasporto Aereo, con l'obiettivo – qui citato a mero titolo d'esempio – anche al fine di fruire di facilitazioni in ordine all'ottenimento di finanziamenti erogabili solo alle PMI;
- il CCNL del Trasporto Aereo, sebbene scaduto ed in fase di rinnovo, nella parte Generale comune (art. 2, contrattazione di secondo livello, siglata il 2 agosto 2013) offre la possibilità di derogare a quanto nello stesso disposto individuando differenti definizioni degli aspetti riguardanti la composizione della retribuzione mensile, le modifiche e la flessibilità introdotte in tema di orario di lavoro, la delega prevista nei confronti della contrattazione aziendale su elementi non ripetitivi della contrattazione nazionale, il modello organizzativo e quello relazionale di informazione e consultazione;
- stante la prerogativa stabilita nel vigente CCNL in relazione all'erogazione di Premi di Risultato e/o forme di Integrativo Aziendale, e ferma la definitiva abrogazione di tutti i precedenti accordi in materia di integrazione salariale a qualsivoglia titolo erogati, l'Azienda è intenzionata a strutturarne uno di natura

variabile, da modulare secondo uno schema di regole da condividere con le OO.SS., che contempli l'erogazione di un Premio di Risultato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato;

- Le Parti riconoscono il delicato momento economico generale e la non facile contingenza che sta attraversando la Società, aggravata dalla significativa contrazione dei volumi di traffico del recente periodo;
- dalle OO.SS. sono pervenute richieste principalmente indirizzate alla garanzia di salvaguardia dei livelli occupazionali e, relativamente ad eventuali *spin-off*, a considerare prioritariamente il mantenimento del CCNL Trasporto Aereo, e comunque garantendo i relativi livelli economici e l'anzianità di servizio.

Tutto ciò premesso

- con il primario obiettivo di garantire l'efficienza e la competitività necessarie a pianificare e perseguire efficacemente, anche attraverso la specifica regolamentazione di alcuni aspetti della normativa contrattuale, le più concrete e sostenibili politiche di crescita a garanzia della conservazione e dell'incremento dei livelli occupazionali;

- con la volontà di dare avvio a un piano di sviluppo anche attraverso l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane;

Tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. Relazioni industriali

a) Il Protocollo

Le Parti concordano di salvaguardare il sistema di relazioni industriali improntandolo al confronto costruttivo su ogni specifica problematica presente o di futura insorgenza.

Le Parti stabiliscono, inoltre, che il sistema di Relazioni Industriali preveda incontri con la Direzione Generale, almeno annualmente e, in ogni caso, successivamente all'approvazione di ogni bilancio d'esercizio, che verrà consegnato in copia alle OO.SS. aderenti al presente accordo, allo scopo di verificare congiuntamente l'andamento della Società.

b) La Rappresentanza Sindacale

Le Parti, al fine di ottimizzare e rendere produttivi gli incontri, stabiliscono che la presenza sindacale deve intendersi composta da un numero massimo di 3 delegati per ogni Organizzazione Sindacale.

Deroghe a quanto sopra possono essere pattuite previa intesa fra le Parti.

Le OO.SS. produrranno, inoltre, ogni utile sforzo al fine di garantire la massima condivisione delle RLS previste dalle norme.

c) Gli Incontri Tematici

Le Parti convengono che, ferma la necessità di armonizzarli con gli impegni lavorativi di momento, debbano svolgersi degli incontri tematici quadrimestrali tra gli organi tecnici aziendali e le RSA e/o i delegati territoriali aventi ad oggetto:

- modifiche di legge immediatamente applicabili a vantaggio dell'Azienda e dei lavoratori;
- pianificazioni sulla formazione del personale (es. Fondimpresa);
- variazioni sostanziali che necessitino deroghe temporalmente limitate all'organizzazione del lavoro;
- eventuali altri argomenti che verranno richiesti e condivisi.

d) Chiusura delle liti

Fermo il diritto individuale in capo ad ogni singolo Lavoratore di promuovere autonomamente ricorsi o cause legali, le Parti, allo scopo di mantenere corrette relazioni industriali, si impegnano ad intervenire con procedura d'urgenza al fine di scongiurare ogni ragione di contenzioso ed azzerare le liti potenziali e pendenti in materia di controversie di lavoro.

Quanto sopra dovrà avvenire tramite un'azione di mediazione volta a promuovere ogni possibile conciliazione nelle modalità stabilite dalla normativa di riferimento, anche con il supporto delle strutture delle associazioni a cui aderiscono i lavoratori nel rispetto delle norme superiori vigenti, del CCNL e di quanto stabilito nel presente accordo.

2. Validità, Durata dell'Accordo

Sancita l'abrogazione di qualsivoglia precedente pattuizione che regoli le materie quivi trattate, le Parti stabiliscono che il presente accordo decorrerà dalla data della sua sottoscrizione per una durata di 3 (tre) anni più 1 (uno) ed avrà termine, salva la volontà di prorogarlo, il 31.12.2021.

Modifiche parziali concordate e risultanti da accordi integrativi o frutto di intervenute variazioni normative, verranno recepite secondo le modalità di cui ai precedenti punti 1.a) e 1.b).

Eventuali condizioni di miglior favore economico garantite da aggiornamenti della normativa di riferimento, per i quali si conviene sin d'ora che dovrà attuarsi la necessaria negoziazione tra le Parti, dovranno obbligatoriamente prevedere la l'adeguamento dei relativi punti del presente accordo, ovvero quelli afferenti gli eventuali aggiornamenti.

Le Parti concordano, sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità aziendale e convengono che queste, unitamente alle componenti che la realizzano, debbano essere prioritariamente salvaguardate durante il periodo di validità dell'accordo, escludendo ulteriori processi di c.d. esternalizzazione.

Il presente accordo, in coerenza con le norme di seguito esplicitate, si applica – tra gli altri – agli ambiti previsti ex D.Lgs 8 aprile 2015 (GU n.123 29/5/2015).

3. L'organizzazione del lavoro

a) Premesse

Nel richiamare le premesse, considerate le profonde trasformazioni in atto nel settore e la necessità di ricercare adeguati livelli di produttività, di efficienza e di competitività, le Parti convengono che l'organizzazione del lavoro debba essere basata sui profili professionali previsti dal vigente CCNL ASSAEROPORTI, nel rispetto della declaratoria contrattuale sull'inquadramento anche in base alla formazione ricevuta.

Nondimeno, le Parti, convengono che lo sviluppo delle attività aeroportuali e la particolare tipologia delle stesse richieda maggiore flessibilità al fine di garantire l'efficienza dei processi di assistenza a passeggeri ed aeromobili.

Le Parti, al fine di mitigare nella massima misura possibile che verrà stabilita dal presente accordo, gli esuberi previsti di cui alla seconda procedura ai sensi della Legge 223/91 avviata in data 1.9.2017 concordano di ricorrere alla polivalenza ed alla polifunzionalità, così come **alla mobilità orizzontale ed alla mobilità verticale**, quali elementi sostitutivi nell'ambito dei processi di normalizzazione delle strutture di costo e di ottimizzazione dei fattori di efficienza.

Così come sancito in più passaggi dal vigente CCNL, anche la plurimansione sarà diretta ad assicurare l'interscambiabilità d'impiego, nel rispetto delle declaratorie contrattuali in essere, secondo le regole direttive attribuite dall'Azienda, consentendo la piena integrazione con le c.d. "modalità di impiego del personale in base al livello posseduto e alle abilitazioni conseguite", e le Parti convengono pertanto che il modello di lavoro, qualora necessario, possa contemplare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la possibilità che operatori e impiegati (ivi inclusi Caposquadra, Responsabili in Turno e assimilati a vario titolo incaricati da parte aziendale), nei rispettivi contesti lavorativi, possano effettuare indistintamente tutte le operazioni necessarie all'assistenza ad aeromobili e passeggeri da compiere sulla base delle esigenze operative di momento.

Fermo quanto sopra, l'Azienda, in un'ottica di efficientamento, indirizzerà ogni preposto ad adottare tutte le soluzioni che, in base all'operativo voli, garantiscano prioritariamente il più coerente impiego del Personale in riferimento a mansioni e livelli.

b) Inquadramenti

Gli inquadramenti e i tempi di attestazione delle progressioni di carriera seguiranno quanto normato dal CCNL anche per quanto riguarda gli automatismi programmati, nonché le dilazioni dei tempi di conseguimento del livello immediatamente successivo, dovuti a:

- congedo non retribuito;
- maternità facoltativa;
- malattie superiori ai 180 giorni ad anno solare;
- assenze non retribuite ed a qualunque titolo determinate;

che verranno coerentemente differiti.

Le Parti confermano e/o convengono che:

1. gli addetti impiegati nel ruolo di Airport Duty Manager seguiranno la stessa progressione di carriera dei Responsabili in Turno come prevista nel CCNL;

2. i casi di attribuzione del III livello impiegatizio ad alcuni dei Capo squadra, Coordinatori Terminal e PRM ed Addetti Safety sono da intendersi, a titolo definitivo e per tutti i lavoratori che ne fossero in possesso, quale condizione di miglior favore;
3. limitatamente all'attribuzione del III livello impiegatizio agli Handling Lead Agent le Parti, ai sensi della nota a verbale della inerente declaratoria del CCNL, prendono atto di quanto intervenuto in sede aziendale;
4. fermo quanto previsto dal CCNL per i casi di attribuzione di livelli superiori, gli avanzamenti di carriera, a far fede dalla stipula del presente accordo, saranno conseguiti:
 - a) tramite accertamento;
 - b) attraverso procedure di selezione interna per titoli ed esami, dopo adeguata diffusione del bando a tutto il personale, secondo la massima trasparenza, in osservanza della normativa di riferimento;
5. per la copertura dei ruoli di cui ai punti 1, 2 e 3 che precedono, nonché per gli addetti Safety a cui venga saltuariamente richiesto l'impiego in qualità di facente funzione ADM al fine di garantire la copertura di uno o più turni, qualora su esplicita autorizzazione scritta del Responsabile del Servizio o del facente funzioni si renda necessario l'impiego di operatori ritenuti in possesso dei requisiti minimi per garantirne l'avvicendamento in uno o più turni, detto impiego darà luogo ad un'indennità giornaliera a favore dell'operatore interessato pari a **euro 10 lordi** per ogni giorno in cui ricorra detta evenienza.
 Le attività di coordinamento di una squadra, temporaneamente svolte in sostituzione o in assenza del Capo squadra previamente e motivatamente autorizzate dal Responsabile SOP o dal Capo squadra, daranno luogo al riconoscimento di un'indennità di importo pari ad **euro 10 lordi** per ogni giorno in cui ricorra detta evenienza;

Le Parti riconoscono che tali indennità sono frutto di negoziazione e sono indirizzate all'obiettivo di maggiore efficienza ed efficacia produttiva e, pertanto ed ove possibile, rientrano tra quelle soggette a detassazione che, comunque, va regolata con separato accordo e segue precipua disciplina.

4. Turnazione

Le Parti concordano di adottare modelli di turnazione coerenti con le variabilità e le diversità di impiego dovute anche alla stagionalità dell'industria di riferimento.

L'Azienda evidenzia che, rispetto ai restanti periodi dell'anno, nei mesi estivi (giugno-settembre), e nel periodo delle festività (dicembre-gennaio e periodo pasquale), post pubblicazione turni si registra un abnorme numero di:

- richieste di congedo parentale con 20 gg di anticipo;
- richieste di permessi ex L. 104 in giorni (alcune risorse, dichiarando il carattere d'urgenza, richiedono le 3 giornate mensili con un anticipo inferiore alle 2 settimane richieste);
- richieste di permesso donazione sangue, generalmente di sabato o di lunedì, o collegate ad un doppio riposo.
- richieste di cambi turno che, ove non concesse, coincidentalmente sfociano nell'insorgere di malattia del genitore dipendente o della prole del dipendente richiedente;

per un numero di aventi diritto che rasenta il 50% delle risorse, concretizzando di fatto un uso smodato di tali istituti che costituisce elemento impeditivo delle iniziative comuni di efficientamento.

Le Parti concordano, ognuna nell'ambito delle proprie prerogative, sulla necessità di sensibilizzare il personale dipendente affinché fruisca dei congedi e dei permessi garantiti dalla legge secondo principi di correttezza e buona fede.

Conseguentemente, fermo il rispetto dei diritti di legge, le Parti convengono sulla necessità di fare quanto possibile per evitare, ove praticabile, eccessive sovrapposizioni da parte degli aventi diritto.

Fermo quanto sopra, gli addetti all'elaborazione dei turni terranno comunque nella massima considerazione le esigenze dei lavoratori, pur nel rispetto delle necessità operative.

5. Aspetti normativi, amministrativi e logistici

a) Orario di lavoro

L'attuale orario di lavoro è pari a 38 ore e 30' settimanali in forza di quanto previsto dal CCNL Art. G8 - lettera B. Tenuto conto della necessità di ottimizzare i processi produttivi attraverso un'organizzazione del lavoro coerente con le esigenze operative, si conferma che il personale turnista interessato verrà impiegato attraverso l'adozione delle 8,5 ore (pausa compresa) nei periodi/giornate di maggiore criticità, e comunque esposte nella turnazione.

Tuttavia, ove necessario, le Parti concordano che le 8,5 ore potranno essere sostituite con il c.d. impiego "12 minuti in più al giorno".

b) Ingresso in turno

Vista la natura dell'impiego in turno ed in ragione della necessità di ottimizzarlo garantendo la continuità del servizio in fase di avvicendamento, si conviene che l'ingresso del personale turnista debba avvenire solo nel momento in cui lo stesso sia adeguatamente preparato, ovvero abbia indossato la divisa ed ogni dispositivo previsto per le lavorazioni. Al riguardo, permane la concessione aziendale alla vestizione, presso i locali a tale scopo adibiti, prima dell'ingresso in turno e dopo l'uscita: al personale Turnista non è concessa alcuna flessibilità in ingresso fatti salvi i casi documentati di autorizzazione aziendale in tal senso.

Si conferma un bonus di flessibilità di 3 evenienze mensili (ognuna comunque non superiore a 5 minuti), a disposizione di ogni dipendente, da utilizzare per sopravvenuti ritardi: per le 3 evenienze in argomento, ove il ritardo non sia superiore a 5 minuti, non si applicherà la corrispondente trattenuta della retribuzione.

All'esaurimento di tale bonus l'azienda si riserva di applicare quanto previsto dalle norme di riferimento in materia di addebiti disciplinari.

Resta inteso che per tutto il personale interessato, con esclusione del minutaggio previsto dal bonus di flessibilità, viene comunque e sempre considerato ritardo - e come tale non retribuito - ogni minuto successivo a quello previsto dall'orario di ingresso, comportando una trattenuta di pari misura (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: primi 2 minuti, trattenuta di 2 minuti; primi 10 minuti, trattenuta di 10 minuti; ecc.).

Il personale occupato part time a 6 ore potrà richiedere di fruire la pausa refezione nelle modalità stabilite da CCNL o, nella fascia oraria libera da assistenza al volo e/o da esigenze di servizio se espressamente autorizzato dal responsabile in turno, con conseguente regolazione dell'orario di uscita.

Il personale turnista occupato full time potrà fruire della pausa refezione negli spazi e secondo le modalità attualmente in vigore, in coordinamento con il responsabile in turno il quale ha facoltà, ove occorresse, di inviare alla refezione funzionalmente alle esigenze operative di momento.

Resta inteso fra le Parti che dopo 6 ore continuative di attività, al netto di quella per la refezione sarà comunque garantita una pausa di 10 minuti.

Inoltre, le Parti si impegnano a monitorare lo sviluppo del sistema informatico attualmente in fase di approntamento con l'obiettivo di implementare al più presto la timbratura delle pause.

Con il presente accordo si danno peraltro atto della volontà di aprire al c.d. *no break*, comunque soggetto ad approvazione del responsabile gerarchico, per tutti i lavoratori occupati full time che ne facessero richiesta.

c) Adempimenti e obblighi di comunicazione: irregolarità, sanzioni, giustificazioni e trattamento economico della malattia

In tema di rispetto dell'orario di lavoro e di adempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze l'Azienda evidenzia la ricorrenza di innumerevoli irregolarità, e particolarmente:

- omesse timbrature (in entrata o uscita);
- giustificativi incompleti o con errata indicazione della causale;
- ritardati inoltri o mancanza dei giustificativi;
- variazioni apportate a turni di lavoro programmati senza la prescritta comunicazione (né preventiva o successiva).

Questo genere di anomalie arreca un significativo aggravio di lavoro alla struttura e comporta l'insorgenza di significative problematiche in tema di elaborazione delle retribuzioni e di calcolo delle competenze.

Al fine di mitigarne gli effetti indesiderati, si conviene quanto di seguito.

In caso di inizio di evento morboso è fatto obbligo al lavoratore di comunicare immediatamente all'Azienda la propria assenza per infermità, dovuta a malattia o infortunio sul lavoro, ovvero di informare prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno.

Salvi i casi di comprovato impedimento, quali sono ad esempio l'infortunio in itinere o l'inizio dell'evento morboso in prossimità del primo turno mattutino, le Parti convengono pertanto quanto segue:

- in caso di prosecuzione del periodo di assenza oltre il previsto giorno di rientro in servizio dalla malattia, è fatto obbligo al lavoratore di darne comunicazione all'Azienda entro il normale orario di lavoro del giorno previsto per il rientro stesso, specificando il numero di giorni di prognosi certificati non appena in possesso dell'informazione;
- sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore, ha l'obbligo di comunicare immediatamente all'Azienda:
 - il numero identificativo di protocollo del certificato inviato dal medico in via telematica;
 - il numero di giorni di prognosi certificati dal medico curante.

d) Vestizione (allegato regolamento Dotazione Divise e DPI)

Le Parti concordano su quanto già ampiamente descritto nel Regolamento Aziendale in materia di dotazione vestiario e DPI.

L'Azienda garantisce la vestizione a tutto il personale a tempo indeterminato impiegato nelle attività operative e di front office (Rampa e front line, Safety, T&PRM, Parcheggio, Reception, ecc.).

L'Azienda, compatibilmente con le tempistiche previste dagli interventi di rimodulazione infrastrutturale, metterà progressivamente a disposizione del personale interessato, in locali idonei, armadietti individuali atti a custodire in modo idoneo gli effetti personali (per il solo periodo del turno di lavoro) e le tipologie di vestiario e DPI in dotazione.

Il personale è tenuto a seguire le indicazioni aziendali che verranno fornite in merito alle modalità ed alla cura con cui indossare la divisa/uniforme, nel pieno rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro, dell'immagine aziendale e dell'attenzione all'Utente.

e) Parcheggio

L'Azienda mette gratuitamente a disposizione dei dipendenti aree di parcheggio adeguate in prossimità dell'aerostazione. Per certificati stati di maternità e per certificate gravi patologie, l'Azienda consentirà la sosta gratuita nei parcheggi presso le aree immediatamente antistanti l'aerostazione. La disponibilità gratuita del parcheggio resta soggetta al rigoroso rispetto del relativo Regolamento.

g) Trattamento di miglior favore per l'attività di auditor interno

Si conviene che i valutatori interni mantengano le maggiorazioni previste da turno pubblicato.

h) Indennità formatori interni

Alla luce delle nuove caratteristiche di flessibilità e plurimansione previste con il presente accordo, ai formatori viene riconosciuta un'indennità giornaliera pari a 10 euro lordi.

Le Parti riconoscono che tali indennità sono frutto di negoziazione e sono indirizzate all'obiettivo di maggiore efficienza ed efficacia produttiva e, pertanto ed ove possibile, rientrano tra quelle soggette a detassazione che, comunque, va regolata con separato accordo e segue precipua disciplina.

6. Flessibilità d'impiego

Ferma restando la validità di quanto descritto dalla normativa e dal CCNL in merito alla facoltà, da parte dell'Azienda, di poter utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal mercato del lavoro, le Parti intendono condividere e sancire la correttezza dell'utilizzo di molteplici codici orari unitamente ad un'organizzazione del lavoro basata anche sulla distribuzione dell'orario d'impiego (c.d. ORARIO SPEZZATO).

Le Parti precisano che il ricorso all'orario spezzato è finalizzato esclusivamente a contenere i costi aziendali – mitigando il ricorso all'assunzione di personale a tempo determinato – salvaguardando, al contempo, il mantenimento dei livelli occupazionali.

Più in dettaglio, le Parti concordano sull'articolazione del regime orario di lavoro su più turni giornalieri (orario spezzato) che sarà consentito esclusivamente in numero massimo pari a 3 per mese per ogni lavoratore full time e 2 per mese per ogni lavoratore part-time 30 ore, senza distinzioni tra mansioni e inquadramento.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo si elencano alcune possibili modulazioni del turno spezzato: 3+3, 2+4, 6+2, 5+3.

L'Azienda, nel periodo di maggior intensità operativa, si riserva la facoltà di richiedere ai lavoratori impiegati part-time 30 ore l'estensione temporanea dell'orario di lavoro fino al limite di saturazione contrattuale: le Parti convengono che, all'eventuale diniego del lavoratore, corrisponderà il diritto aziendale ad articolare il suo regime orario di lavoro, durante il periodo proposto, su più turni giornalieri (orario spezzato) analogamente a quanto già concordato per ogni lavoratore full time.

Durante il c.d. "tempo morto" il lavoratore sarà autorizzato a rimanere in Aeroporto (con espresso divieto per l'area sterile ed evitando la sosta nelle aree di lavoro) come se fosse in pausa, fatto comunque salvo l'obbligo di effettuare le timbrature in uscita/entrata per la rilevazione della effettiva presenza ai fini contributivi e assicurativi).

In costanza di questa tipologia d'impiego, l'Azienda corrisponderà un'indennità di trasporto complessivamente pari a **10 euro** lordi per ogni giornata in cui interviene l'orario spezzato.

7. Consolidamenti, Stabilizzazioni, Formazione, Criteri di variazione ed estensione dei rapporti di lavoro di natura flessibile

Le Parti convengono che sulla base della contrazione del traffico verificatasi nei 3 anni precedenti, sia necessario ridisegnare gli ambiti prestazionali dei lavoratori part time.

Fermo quanto sopra, anche a seguito della recente introduzione delle nuove norme sull'occupazione, qualora i livelli di traffico dovessero tornare a quelli conseguiti nel 2015, ove occorra si potrà dare impulso al percorso di consolidamento e stabilizzazione già operato nel passato mediante l'impiego di contratti di natura flessibile (Part Time misto) e Full Time.

Nello specifico, il part time di tipo flessibile richiesto dovrà prevedere anche turni di lavoro concentrati in alcune giornate e "caselle bianche" per i restanti giorni senza che venga meno la possibilità di richiamo in servizio.

In tal caso dovrà essere comunicato al dipendente contestualmente alla pubblicazione dei turni.

Le Parti, valutata l'attuale casistica di impiego e le stabilizzazioni part-time medio tempore intervenute, convengono di superare quanto previsto ai sensi dell'art. G11 del vigente CCNL, stabilendo nel 55% il vincolo della percentuale massima di personale part time rispetto a quello assunto a tempo pieno.

Le Parti convengono altresì, di superare il limite massimo di 1200 ore annue per i lavoratori impiegati con contratto part time misto.

L'Azienda fornirà alle OO.SS. i dati del superamento orario e dello straordinario, su base totale, come peraltro previsto, e le Parti, congiuntamente, valuteranno la possibilità di convertire i contratti in un'ottica di efficientamento.

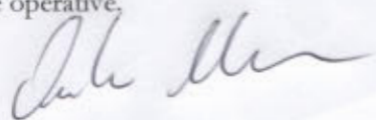
Le Parti concordano che, qualora vi fosse l'esigenza di ricorrere all'assunzione di ulteriore personale da occupare nell'assistenza di voli e passeggeri, verrà prioritariamente valutata la possibilità di trasformare le tipologie contrattuali dei lavoratori assunti con contratto Part Time.

8. Ferie

Le Parti, nel rispetto della vigente normativa di riferimento e in applicazione dei principi di non discriminazione, concordano sull'opportunità di assicurare la necessaria corrispondenza tra il monte ferie contrattualmente maturato e le ferie godute nel corso dell'anno attraverso una programmazione su base annuale trasmessa dall'Azienda che tenga conto delle esigenze tecniche e produttive aziendali e delle esigenze individuali del dipendente per la quota del 50% delle ferie maturate.

Compatibilmente con le esigenze operative aziendali e dei lavoratori, al fine di stabilire le modalità di assegnazione delle ferie **nel periodo compreso tra il 15 giugno ed il 15 settembre** di ogni anno e con lo scopo di coniugare le esigenze produttive discendenti dalla preminente componente di stagionalità dell'attività aziendale con l'esigenza del recupero psico-fisico dei dipendenti, verrà concessa ad ogni singolo lavoratore la possibilità di fruire di 7 giorni di ferie compresi eventuali riposi e liberi ricadenti nel periodo.

In ossequio al principio di non discriminazione, nella calendarizzazione della ferie si conviene altresì di tener debito conto del rapporto tra i presidi ed abilitazioni necessarie al fine di applicare criteri di rotazione che prevedano la disponibilità di chi le possiede in coerenza con le esigenze operative.



Approvazione del verbale di Accordo

Le Parti concordano che in ottemperanza al disposto dei vigenti accordi interconfederali fra le OO.SS., il presente accordo di secondo livello sarà sottoposto a consultazione fra i lavoratori Sogeaal in forza al momento della stipula e decorrerà a partire dal primo giorno successivo a quello di approvazione.

Bolla 