

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL TRASPORTO AEREO

PARTE SPECIFICA CATERING AEREO

CP
M...
P...
M...
P...
P...
P...
P...

Il giorno 17 giugno 2026

tra

Federcatering

e

FILTCGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
UGLTRASPORTI

si è stipulata la presente parte specifica Catering aereo del CCNL del Trasporto aereo.

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'C' on the left and several scribbled signatures in the center and right.

Come definito nella parte generale del 30 maggio 2019 la presente sezione si applica ai lavoratori delle imprese associate a Federcatering o comunque già soggette al CCNL 31.07.2014 ovvero al personale dipendente dalle aziende che svolgono attività di catering aereo, nell'ambito delle gestioni e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Articolo C0
(Classificazione del personale)

1. La classificazione del personale per la sezione specifica catering aereo è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n.190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica.

QUADRO A Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori è inoltre affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda

direttore catering

QUADRO B Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

vice direttore catering

responsabile operativo

responsabile attività' operat./commerciale/amm.ve

CATEGORIA C Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da ampie iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Azienda.

capo servizio catering

superintendente catering

executive chef

CATEGORIA D Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti ed uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

supervisore catering - account
capo ufficio catering
responsabile com.ne, analisi, programmi, rampa, check-list
magazziniere consegnatario o economo
capo cuoco – head chef
Key account manager

CATEGORIA E Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori

impiegato di concetto addetto a comunicazione, analisi, programmi, rampa, check-list, supervisore catering senior
altri impiegati di concetto
capo reparto catering
sotto capo cuoco 2° chef – sous chef
cuoco unico

CATEGORIA F Appartengono a questa categoria i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgano mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico – pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite

vice capo reparto catering
segretaria
impiegato d'ordine addetto a comunicazione, analisi, rampa, programm., check-list, supervisore catering
impiegato d'ordine addetto amministr., acquisti
addetto manutenzione
operaio specializzato
conducente automezzi pesanti
cuoco di linea o capo partita
pasticcere
tecnico della sicurezza, tecnico dell'igiene degli alimenti

CATEGORIA G Appartengono a questa categoria i lavoratori che in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico – pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

*magazziniere con abilitazione alla guida di mezzi di sollevamento
altri impiegati d'ordine junior
operaio qualificato
autista caricatore con patente B
autista di pista catering
addetto alla guardiania
aiuto cuoco senior
addetto classi premium senior*

CATEGORIA H Appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico – pratiche comunque acquisite che eseguono i lavori di normali complessità

*caricatore catering
commis di cucina
commis pasticcere
magazziniere
addetto allestimento, preparazione e smistamento catering senior*

CATEGORIA I Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico e conoscenze professionali di contenuto non complesso

*personale di fatica
personale di pulizia
interno di cucina
addetto allestimento, preparazione, smistamento e lavaggio catering*

2. Le parti, preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti ed organizzazione del lavoro e considerato il ruolo svolto dalle stesse nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni, constatano che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni, ha dato luogo a figure professionali nuove che, caratterizzandosi con una più elevata professionalità, contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese.

3. Le Parti, in occasione della introduzione da parte delle aziende di nuove tecnologie produttive, condividono la possibilità di istituire la Commissione Inquadramento con le seguenti finalità:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazioni del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale;
- supportare e aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle organizzazioni;
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni;

Page 5 of 33

- aumentare la trasparenza del sistema inquadramento ed eventuali tempi di attestazioni contribuendo a rendere più coerente l'applicazione a livello aziendale, anche in relazione alla mobilità orizzontale.

MERCATO DEL LAVORO

Articolo C1

(Contratto a tempo determinato e stagionalità)

1. Considerato che, ai sensi degli artt. 19, comma 1 e 21, comma 01 del D.lgs. 81/2015 è possibile apporre al contratto a tempo determinato un termine superiore a dodici mesi, nonché rinnovare il contratto a tempo determinato o prorogarne il termine originariamente previsto oltre i dodici mesi “nei casi previsti dai contratti collettivi” (art. 19, comma 1, lett. a), D.lgs. 81/2015), le Parti intendono recepire la delega conferita dal legislatore alla contrattazione collettiva nell’individuazione dei predetti casi che possono legittimare la stipula di contratti a termine superiori a dodici mesi, nonché i rinnovi e le proroghe oltre i dodici mesi dei contratti a termine.

A tal fine le Parti individuano i seguenti casi in cui il contratto a tempo determinato può avere *ab origine* un termine superiore a dodici mesi nonché essere rinnovato o prorogato oltre i dodici mesi:

- a) Start-up di una nuova commessa che non sia già oggetto di clausola sociale;
- b) Proroga dei termini di un appalto o contratto di servizi di fornitura di catering;
- c) Incremento dei volumi richiesti nell’ambito di un appalto o contratto di servizi di fornitura di catering;
- d) Lavorazioni o progetti a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) Avvio di specifiche attività o fasi lavorative non precedentemente programmate aventi carattere di temporaneità;
- f) Assunzione di giovani fino a 29 anni o con età superiore a 45 anni;
- g) Assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno sei mesi;
- h) Assunzione di lavoratori in Cassa integrazione;
- i) Rilevanti scoperture di organico determinate dalla fruizione collettiva da parte dei lavoratori di ferie, congedi, permessi oppure dalla fuoriuscita di personale.

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato non potrà superare il 30% (da intendersi come media su base annua) dell’organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione.

2. Le Parti, posto che la stagionalità costituisce un connotato strutturale del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, essendo riscontrabile una intensificazione del traffico passeggeri in determinati periodi dell’anno, e considerando che l’art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva il compito di individuare le attività stagionali, convengono che alle aziende del settore del Catering aereo è consentito di assumere lavoratori a tempo determinato stagionali *ex art. 28ter* del CCNL Trasporto aereo – Parte Generale, nell’ambito delle attività operative, per un periodo complessivo di sette mesi, compresi tra marzo e ottobre di ogni anno, e di tre mesi per periodi diversamente distribuiti. Nei predetti periodi, infatti, si verifica una intensificazione stagionale, ciclica e ricorrente, del traffico passeggeri e, dunque, della domanda di servizi di catering aereo. L'utilizzo complessivo del contratto di lavoro stagionale non potrà superare il 40% (da intendersi come media su base annua) dell’organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione

3. I contratti a tempo determinato stagionali, stipulati ai sensi del presente articolo, dovranno indicare come causale “stagionalità”.

Page 6 of 33

Articolo C2 (Mobilità del personale)

1. La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio.
2. Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale avente carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti. Queste ultime potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.
3. La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto, agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.
4. L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

Articolo C3 (Periodo di prova)

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova, per i contratti a tempo indeterminato, è stabilita nelle misure che seguono:

categoria	periodo di prova
Quadri A e B	180 giorni
C	150 giorni
D	75 giorni
E	60 giorni
F, G	45 giorni
H	25 giorni
I	15 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.
6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove già abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

5

**Articolo C8
(Flessibilita' dei regimi di orario)**

1. In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello aziendale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa.
2. In tale ambito, le parti concordano di adottare la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
3. A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative nel periodo di bassa stagione (novembre – aprile), è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni settimanali di durata inferiore a quanto previsto dall'articolo C5, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nel periodo di alta stagione (maggio - ottobre).
4. A consuntivo del ciclo di alta e di bassa stagione le eventuali differenze per mancate prestazioni verranno compensate, previo confronto a livello aziendale, mediante modalità definite al secondo livello di contrattazione.

**Articolo C9
(Recuperi)**

1. E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

**Articolo C10
(Lavoro notturno)**

1. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventitré alle ore sei sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

**Articolo C11
(Lavoro straordinario)**

1. Il lavoro straordinario, seppur con carattere di eccezionalità, è ammesso ed esigibile a fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali. Per lavoro straordinario si intende, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi del CCNL e della presente sezione a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
2. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.
3. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario richiesto ed autorizzato entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
5. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.
6. Le ore di lavoro straordinarie devono essere registrate con gli strumenti ordinari e i supporti meccanici e/o informatici presenti nelle singole aziende.
7. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.
8. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
9. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

10. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Articolo C12 (Riposo settimanale)

1. Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.
2. Considerato che l'attività di servizio aeroportuale non prevede la chiusura settimanale al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo e nel contempo rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari le parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
3. A livello aziendale, per particolari esigenze specifiche, potranno essere individuati intervalli diversi attraverso accordo con la RSU/RSA.

Articolo C13 (Riposo giornaliero)

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.
2. In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato, in funzione delle esigenze aziendali e/o del lavoratore, per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:
 - cambio del turno/fascia;
 - interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
 - manutenzione svolta presso terzi;
 - attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
 - allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
 - inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari;
 - variazione schedulato voli (ad esempio, ritardato arrivo dell'aeromobile).
3. In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 10 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.
4. Qualora il riposo giornaliero risulti inferiore alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore di riposo. Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.

Articolo C14 (Lavoro domenicale)

1 Ai lavoratori che, ai sensi della Legge 22 febbraio 1934, n.370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

2. In relazione a quanto stabilito dalla Legge 22 febbraio 1934, n.370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche del settore turistico, le Parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le Parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale.

Articolo C15 (Festività')

1. Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti

Festività nazionali:	
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Festività infrasettimanali:	
Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	Mobile
Assunzione	15 agosto
San Francesco	4 ottobre
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	

2. In considerazione delle particolari caratteristiche dell'azienda il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

3. Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

4. A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

7. Al personale che presta la propria opera nella festività di cui al presente articolo è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

Articolo C16
(Festività soppresse)

1. Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n.54 è quello previsto dai commi seguenti.
2. Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
3. Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.
4. Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
5. Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicurativi in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto, l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

Articolo C17
(Ferie)

1. Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventidue giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di cinque giornate.
Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo C15, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo C16, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.
 2. Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo nè da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
 3. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
 4. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
 5. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e previa richiesta da parte del lavoratore da sottoporre all'Azienda entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, un massimo di dieci giorni di calendario di ferie verranno fruiti nel periodo da maggio a ottobre dell'anno.
 6. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
 7. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
- In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza; la frazione

di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, a domanda del Lavoratore e con il consenso dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati, con l'indennità sostitutiva corrente, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il secondo anno solare precedente.

8. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

9. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

10. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

11. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

12. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso per le spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Articolo C18 (Permessi per elezioni)

1. Ai sensi dell'articolo 11 della Legge 21 marzo 1990, n.53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

3. Secondo quanto previsto dalla Legge di "interpretazione autentica" n.69 del 29 gennaio 1992 che ha formalmente preso atto dell'indirizzo della Corte Costituzionale, il lavoratore ha diritto: "al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

Articolo C19 (Doveri del Dipendente)

Il lavoratore deve svolgere la propria attività secondo le direttive impartite, usando la necessaria diligenza al fine di non procurare alcun danno a persone e cose.

Nei rapporti interpersonali deve mantenere un comportamento tale da non ledere la dignità della persona altrui e da non compromettere l'immagine dell'Azienda.

Particolare cura deve usare nel trattare le cose che appartengono ad altri e deve pienamente osservare le norme di legge attinenti allo specifico luogo di lavoro.

In particolare il lavoratore, fermo restando il rispetto dei Regolamenti/normative/disposizioni adottati o applicati nella propria Azienda:

- 1) Deve consegnare gli oggetti rinvenuti agli appositi uffici secondo le istruzioni impartite dall'Azienda;
- 2) Deve rifiutare quanto gli venisse offerto, anche a titolo gratuito, da chiunque non abbia alcun

potere di offrire o vendere generi facenti parte della dotazione di bordo;

- 3) Non deve accettare denaro, favori o utilità da persone o enti che sono connessi all'attività lavorativa;
- 4) Deve immediatamente segnalare al proprio Responsabile, per le necessarie constatazioni, i colli ed i bagagli rinvenuti aperti o manomessi;
- 5) Per l'esecuzione dei servizi affidati e per l'accettazione dei passeggeri, dei bagagli, delle merci, come pure nella fornitura e consegna di beni e servizi deve seguire esclusivamente quanto previsto da norme di legge e dalle procedure fissate dal Datore di lavoro e/o dalle Autorità competenti;
- 6) Nell'esecuzione dei servizi affidati di stoccaggio, sosta e di riconsegna delle merci, deve agire nel pieno rispetto delle norme di legge e delle procedure fissate;
- 7) Non deve fumare nei luoghi ove esiste tale divieto;
- 8) Non deve trasgredire l'osservanza delle disposizioni Regolamenti/normative/disposizioni adottati o applicati nella propria Azienda in materia di igiene e sicurezza alimentare;
- 9) Deve usare mezzi aziendali solo ove vi sia preposto e nell'utilizzo degli stessi deve, rispettare le normative di legge, i regolamenti e le disposizioni di servizio Aziendali;
- 10) E' tenuto ad indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali curandone la custodia e ad usare tutti i mezzi di protezione che l'Azienda mette a disposizione;
- 11) E' tenuto ad osservare quanto previsto dal codice etico adottato ai sensi della ex D.Lgs. n. 231/01;
- 12) E' tenuto ad osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- 13) Deve svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto e delle sue sezioni, nonché le disposizioni aziendali e le istruzioni impartite dai superiori;
- 14) Deve conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e sulle informazioni riservate;
- 15) Non deve trarre profitto da terzi in qualunque modo, con o senza danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli e non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- 16) Non deve essere presente nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda, ovvero salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- 16) Fermo e salvo il diritto di opinione non deve divulgare, con qualsiasi mezzo, immagini, video e giudizi lesivi dell'immagine aziendale.
- 17) Fermo quanto stabilito nei regolamenti aziendali e/o codici etici adottati deve informare il responsabile individuato dall'azienda qualora riceva regali o omaggi (di qualsiasi genere e in qualsiasi forma (sconti, vantaggi, per se e/o propri familiari ecc.), da parte di terzi (fornitori, clienti, consulenti, ecc.) in relazione alla propria attività;
- 18) Deve partecipare attivamente ai corsi di aggiornamento e formazione stabiliti dall'Azienda, ivi inclusi i corsi di riqualificazione professionale destinati a personale percettore di ammortizzatori sociali;
- 19) Deve osservare quanto previsto dall'art. 20 D.Lgs. n. 81/2008 "Obblighi del lavoratore" in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ivi compreso pertanto l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche obbligatorie) e tutte le vigenti normative di legge in materia;
- 20) Deve preservare il patrimonio aziendale costituito da beni materiali e immateriali, utilizzando gli stessi con responsabilità, cura, diligenza ed esclusivamente per finalità di servizio;
- 21) Deve attenersi alle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione elettronica/informatica;
- 22) E' tenuto a non utilizzare per motivi personali strumenti elettronici (solamente, a titolo

esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni.
 23) Non deve essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti durante l'attività lavorativa o farne uso prima dell'inizio dell'attività in modo da poter causare potenziale pregiudizio allo svolgimento dell'attività stessa.

24) E' tenuto ad attivarsi tempestivamente e personalmente per ottenere o mantenere il rinnovo di autorizzazioni, certificazioni, abilitazioni, patenti ecc., necessarie per lo svolgimento delle mansioni a cui è adibito ivi compreso il permesso di accesso alle aeree aeroportuali dove svolge le attività dando tempestiva notizia all'azienda dello stato delle relative pratiche.

25) Deve mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti dei colleghi, dei superiori, dei passeggeri e, in generale, dei terzi presenti.

Articolo C20 (Provvedimenti disciplinari)

1. Il lavoratore che si rende responsabile di azioni o di omissioni, in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle "Norme di Comportamento", richiamate dall'art. 36 Parte Generale, e/o dai "Doveri del dipendente", indicate all'art. C19 Parte Specifica del presente Contratto, è passibile di provvedimenti disciplinari.

2. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamenti con preavviso o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari conservativi vengono in genere adottati con criterio di gradualità rispetto alla gravità dei fatti.

I provvedimenti disciplinari vengono in genere adottati con criterio di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti. Nella determinazione della sanzione, si valuterà il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso.

Tuttavia, qualora il fatto, per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, assuma particolare gravità o sia di rilevante pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi senza tenere conto del principio di gradualità..

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino, richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

3. Richiamo verbale: il Richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi.

4. Richiamo scritto: il Richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione disciplinare di minor rilievo. Tra le infrazioni disciplinari di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6, punti a, b, c.

5. Multa e Sospensione: la Multa e la Sospensione vengono comminate per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il Licenziamento. Le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle

esemplificate al paragrafo 6 ai punti d, e, f, g, h, i, j. Le infrazioni disciplinari che comportano sin dalla prima infrazione la Sospensione sono quelle esemplificate al paragrafo 6 ai punti k, l, m, n, o, p, q, r.

6. Non essendo possibile fissare tutte le ipotesi di mancanze che costituiscono infrazioni disciplinari, vengono esemplificate le più comuni e frequenti, in relazione al tipo di lavoro aeroportuale, agli effetti della applicazione dei provvedimenti di cui ai paragrafi 4 e 5:

- a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o prostrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione;
- d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, agli impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore.
- g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'Azienda
- h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda;
- i) mancato rispetto di disposizione aziendale in materia di igiene e sicurezza alimentare, del lavoro e mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall' Azienda;
- j) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall' Azienda;
- k) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art.5 St. Lav.;
- l) rivolgere a colleghi o terzi frasi ingiuriose che contengano riferimenti razziali, sessuali, religiosi o che comunque ledano la dignità altrui, anche per il tramite di social network o altri mezzi di comunicazione di massa, salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- m) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- n) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti;
- o) assenza ingiustificata;
- p) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti.
- q) Divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale;
- r) Abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione del proprio superiore e senza giustificato motivo.

7. Licenziamento

7.1.- Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso.

In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) abuso di potere verso propri subordinati;
- b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro;
- c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi;
- d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno un provvedimento di sospensione nei ventiquattro mesi antecedenti il fatto contestato;
- h) divulgazione con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale;
- i) insubordinazione verso i superiori.

7.2.- Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorché oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore;
- b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda;
- c) abbandono del posto di lavoro;
- d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo in zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e/o bagagli e/o merci;
- e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi;
- f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda o comunque asportazione di materiale dell'Azienda ;
- g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati;

- h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri ecc.);
- i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro;
- j) sottrazione/manomissione di bagagli, merci, derrate o oggetti trattati in occasione di lavoro;
- k) dolosa scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;
- l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi;
- m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi;
- n) ripetute e/o gravi violazioni di disposizioni in materia di igiene degli alimenti e delle bevande che possono compromettere la salubrità degli alimenti e dei servizi e/o il rispetto delle specifiche di prodotto/processo della committenza.
- o) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato.

8. Procedure

In relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300, il provvedimento disciplinare sarà comminato seguendo la procedura qui fissata. Il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione.

Nella fase di giustificazione, l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante Sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al Licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto, non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari, decorsi due anni dalla data della loro comminazione al dipendente.

Articolo C21 (Assenze non giustificate)

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nei casi di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Articolo C22 (Consegne e rotture)

1. Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
2. Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
3. In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento.

16

4. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.
6. In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.
7. In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto alla ritenzione delle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
8. In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di avere usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Articolo C23
(Corredo - abiti di servizio)

1. Viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise; la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
2. Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
3. Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
5. Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi del servizio.

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

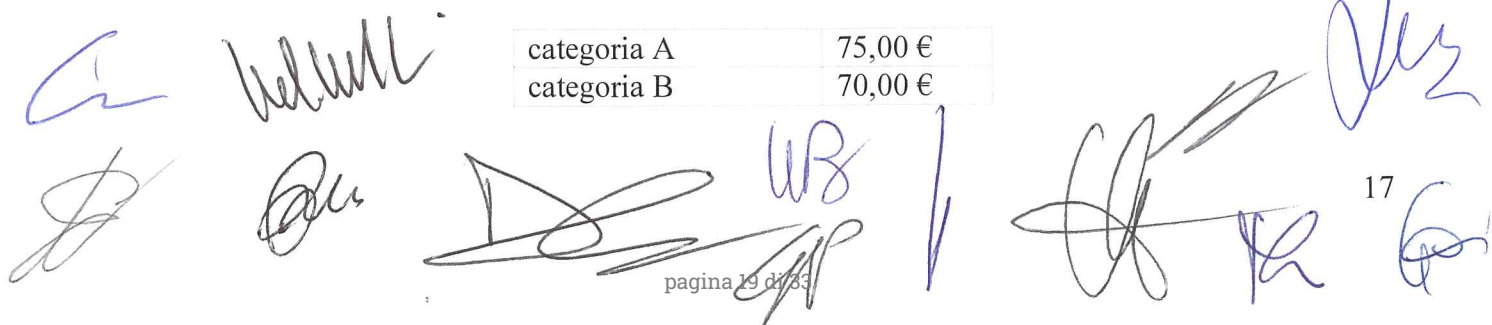
Articolo C24
(Disposizioni generali)

1. Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
2. Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n.190.

Articolo C25
(Indennità di funzione)

1. Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria A	75,00 €
categoria B	70,00 €



pagina 19 di 33

17

**Articolo C26
(Formazione ed aggiornamento)**

1. Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, potranno essere concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

**Articolo C27
(Responsabilità civile)**

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TRATTAMENTO ECONOMICO

**Articolo C28
(Elementi della retribuzione)**

1. Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
- a) minimo tabellare di cui all'articolo C31;
 - b) indennità di contingenza conglobata;
 - c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste nel presente Contratto;
 - d) indennità aeroportuale nella misura e con le modalità previste nell'articolo C33.

**Articolo C29
(Determinazione della retribuzione giornaliera)**

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.
2. Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

**Articolo C30
(Determinazione della retribuzione oraria)**

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 172 per il personale con orario normale di lavoro.

**Articolo C31
(Minimi tabellari)**

1. Ai fini e per gli effetti del rinnovo della parte economica della sezione del presente Contratto per i dipendenti delle aziende del settore catering aereo, in ordine al trattamento economico per il personale in forza vengono stabiliti i nuovi minimi tabellari contrattuali e le relative decorrenze, come risultanti dalla seguente tabella.

2. L'applicazione dei nuovi minimi decorrerà a partire dalle date ivi indicate e sono da considerarsi esaustivi per l'intera vigenza contrattuale.

Parametro	Minimi tabellari dal 01/07/2026	Minimi tabellari dal 01/10/2027
270	2.143,96	2.221,84
245	1.945,45	2.016,12
210	1.667,50	1.728,08
176	1.397,55	1.448,32
166	1.318,14	1.366,02
156	1.238,73	1.283,73
126	1.000,49	1.036,84
113	897,27	929,87
100	794,05	822,90

Articolo C32 (Contingenza)

1. L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione è regolata dalla Legge n.38 del 26 febbraio 1986 così come modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n.91.
- 2) Nell'indennità di contingenza è conglobato l'importo di euro 10,33 di EDR (elemento distinto della retribuzione) corrisposto ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992.

Articolo C33 (Indennità aeroportuale)

1. Al personale dipendente in forza viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, una indennità di euro 1,50 lorda giornaliera a partire dal 01/07/2026.
Data la sua precipua natura, tale indennità non produce alcun effetto sugli altri istituti contrattuali né sul trattamento di fine rapporto.

Articolo C34 (corresponsione della retribuzione)

1. La retribuzione sarà pagata al personale non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di quindici giorni.
2. Ai sensi della Legge 5 gennaio 1953, n.4, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro la cui retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

19

Articolo C35
(Scatti di anzianità)

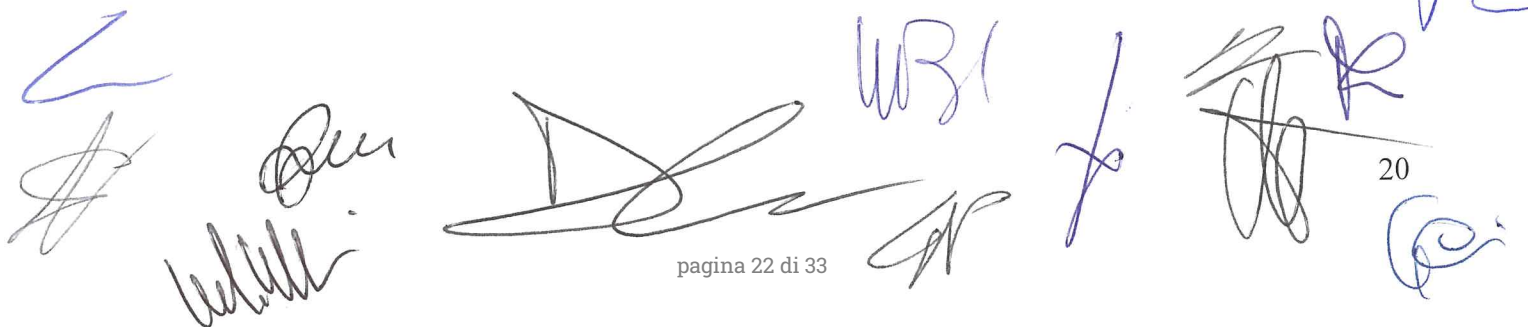
1. A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).
2. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
3. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria nelle seguenti misure:

QUADRI A	40,80
QUADRI B	39,25
CATEGORIE	
C	37,70
D	36,15
E	34,86
F	33,05
G	32,54
H	30,99
I	30,47

4. In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti lavori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
5. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Articolo C36
(Tredicesima mensilità)

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
3. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto e della sezione Catering fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.
4. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30 D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).



Articolo C37
(Quattordicesima mensilità)

1. A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari.
2. La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
3. I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1 luglio.
4. Qualora il rapporto abbia inizio o cessi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1 luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
5. Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.
6. Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

Articolo C38
(Assistenza sanitaria integrativa)

1. Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata di almeno 6 mesi l'assistenza sanitaria integrativa, è fatto obbligo alle aziende, che applicano il presente contratto, di garantire la copertura assicurativa di un Polizza/Fondo di assistenza sanitaria integrativa, che verrà individuato a livello aziendale, tra le parti stipulanti.
2. Le parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro, da versarsi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa individuato, sarà pari ad euro 10 mensili per ogni singolo lavoratore.
3. Le parti convengono che, successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, Federcatering individuerà un soggetto privato unitario con cui stipulare una convenzione per l'assicurazione sanitaria di tutti i dipendenti delle imprese del settore. L'individuazione del predetto soggetto avverrà secondo il criterio del miglior rapporto tra costo e livello delle prestazioni sanitarie assicurate ai dipendenti impiegati e operai. Dalla data di sottoscrizione della convenzione tra Federcatering e il predetto soggetto privato, il contributo a carico del datore di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa sarà elevato ad euro 20 mensili per ogni singolo lavoratore. In ogni caso, la predetta procedura dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2026.

Articolo C39
(Previdenza complementare)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 38 del presente contratto – Parte generale l'adesione al Fondo PREVAER comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende pari al due per cento ed una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'uno per cento, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.
2. Potranno essere destinate al finanziamento del Fondo, in base ad intese a livello locale tra le parti stipulanti la presente sezione, quote delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello (contrattazione aziendale integrativa).
3. I contributi a carico delle Aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al fondo costituito ed operante.

4. L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato superato il periodo di prova, cui si applichi il presente contratto.

Articolo C40 (Mensa aziendale)

1. A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, tranne coloro che prestano un orario di lavoro ridotto, viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esista, per la consumazione del pasto giornaliero e verrà trattenuto loro l'importo di 0,90 € per ogni giornata di effettiva presenza.

2. Il valore del servizio mensa non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

3. Per le sole imprese che scelgono di erogare il servizio mensa, quest'ultimo, in alternativa, potrà essere sostituito da un buono pasto sostitutivo del servizio mensa così regolamentato:

- a) Tutti i lavoratori hanno diritto, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio di durata pari almeno a 6 ore lavorative ordinarie continuative, a un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore nominale di euro 7 giornaliero, mediante buono digitale o cartaceo a partire dal 01/07/2026. Il valore nominale del buono sarà di euro 8 giornaliero a partire dal 01/10/2027.
- b) L'erogazione interverrà a consuntivo mensile, in funzione delle giornate di effettiva presenza di durata pari almeno a 6 ore ordinarie continuative, il mese successivo a quello in cui la presenza è rilevata.
- c) Rimane confermato il divieto, per il lavoratore, di consumo e asportazione di cibi e bevande e/o derrate alimentari.
- d) La fruizione del buono pasto non esenta il lavoratore dall'osservanza delle pause previste da disposizioni di legge e/o del CCNL, oltre che degli intervalli previsti dal datore di lavoro, nel rispetto del presente contratto.
- e) Le disposizioni che precedono non si applicano ai lavoratori ai quali viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esistente, per la consumazione del pasto giornaliero. In tal caso, verrà trattenuto loro l'importo di 1 € per ogni giornata di effettiva presenza.
- f) Il valore del buono pasto sostitutivo, così come già quello del servizio mensa, non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.
- g) In nessun caso sarà possibile fruire del servizio mensa in presenza di erogazione del buono pasto e viceversa.

Resta inteso che la predetta disciplina del buono pasto sostituisce qualsiasi altra disciplina in materia attualmente in essere presso le aziende in forza di usi, prassi o accordi aziendali i quali si intenderanno automaticamente e definitivamente revocati e sostituiti di diritto dalla disciplina di cui al presente accordo.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo C41 (Malattia)

1. Agli effetti di quanto previsto nei commi seguenti si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la

somministrazione di sussidi terapeutici, salvi i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo C43.

2. Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

3. Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e prima dell'inizio del proprio turno di lavoro pena la mancata corresponsione delle indennità economiche di cui al successivo articolo. Si applica anche al settore del catering aereo quanto previsto dall'art. 55-septies del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie. È fatto obbligo al lavoratore di fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso. In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS. Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali, anche mediante raccomandata a/r, entro due giorni dal rilascio.

4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo del recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

5. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

6. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo C44 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

7. In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

8. Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962, n.283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

9. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

10. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

11. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

12. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e, salvo i casi

di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della Legge 11 novembre 1983, n.638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo C42
(Trattamento economico durante il periodo di malattia)

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:
 - a) al cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - b) ad un'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al centottantesimo (periodo di comporto), comprensiva della quota posta a carico dell'INPS ai sensi di legge.

Nell'anno solare, cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, per i primi tre eventi di malattia l'integrazione di cui al comma 1, lett. a) che precede (periodo di carenza) sarà pari al 100% della retribuzione e, a partire dal quarto evento, tale integrazione non sarà dovuta. Sono fatte salve le ipotesi di ricovero ospedaliero per il quale il trattamento di carenza è sempre dovuto e le certificazioni di malattia, che fanno seguito, senza soluzione di continuità, a ricovero ospedaliero nonché ad altre gravi patologie, quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle indicate all'art. C45 comma 4.

2. L'importo viene anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n.33;
3. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera b); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Articolo C43
(Infortunio)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
4. A decorrere dal 2 luglio 2002 in caso di infortunio il datore di lavoro erogherà, per il periodo successivo alla carenza, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione ordinaria spettante. L'integrazione suddetta sarà dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponda l'indennità prevista dalla legge.
5. Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Articolo C44
(Conservazione del posto)

1. In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso fra il 1 gennaio e il 31 dicembre.
2. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
3. Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
4. Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo C45
(Aspettativa non retribuita)

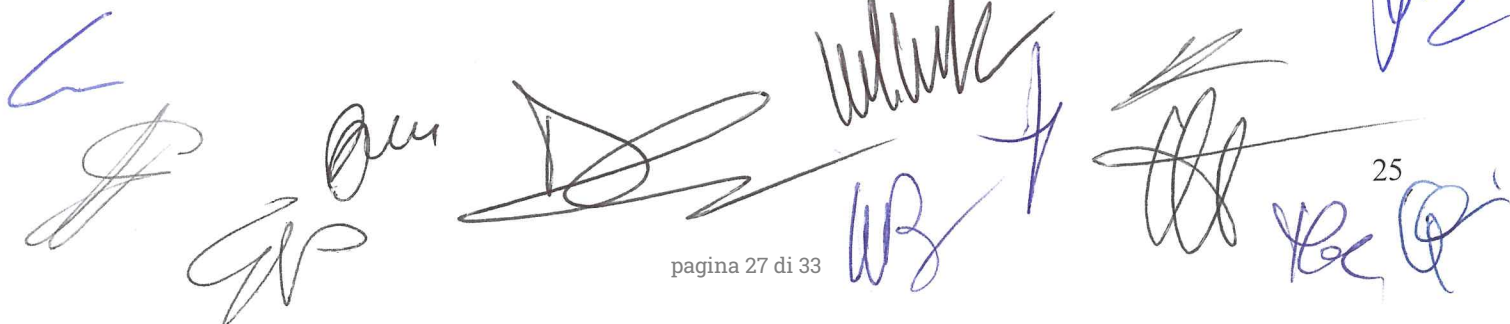
1. Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottantagioni dall'articolo C44 della presente sezione, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo comma 4;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

3. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo C44; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

4. Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, sclerosi multipla, distrofie muscolari o tubercolosi in fase attiva documentata da idonea certificazione medica, il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma 1 sarà prorogato anche se eccedente ai 120 giorni. Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi del medico curante o dalla struttura ospedaliera.



pagina 27 di 33

25

**Articolo C46
(Norma di rinvio)**

1. Per quanto non previsto dalla presente sezione in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
2. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

**Articolo C47
(Maternità)**

1. Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
2. Nella definizione del trattamento economico di cui al comma precedente le parti hanno tenuto conto del particolare inquadramento che la legge previdenziale vigente riserva alle imprese rappresentate nelle parte specifica Catering Aereo.
3. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della Legge 29 febbraio 1980, n.33.
4. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

**Articolo C48
(Congedo parentale)**

1. Con riferimento all'articolo 21 del presente contratto - parte generale le modalità per la fruizione del congedo parentale ad ore potranno essere organizzate di comune accordo a livello aziendale o a livello di unità produttiva nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge.

**Articolo C49
(Recesso)**

1. Fermo restando quanto previsto dalle Leggi n.604 del 1966 e n.300 del 1970, così come modificate dalle leggi n.108 del 1990 e n. 92 del 2012 e, per gli assunti *post* 7 marzo 2015, dal D.lgs. 23/2015, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, nel rispetto delle forme e modalità stabilite dalle leggi tempo per tempo vigenti, nei termini stabiliti dal successivo articolo C50.
2. In tutte le ipotesi in cui il datore di lavoro procede al recesso dal rapporto di lavoro a fronte dell'assenza ingiustificata del lavoratore, sanzionabile in base alla normativa in materia di procedimento disciplinare di cui all'articolo C20, il lavoratore sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro l'importo del c.d. ticket NASpI. Tale importo, una volta dimostrata la non reperibilità e assenza del lavoratore, potrà essere trattenuto mediante compensazione atecnica o impropria dalle spettanze di fine rapporto.

**Articolo C50
(Preavviso)**

1. Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	quattro mesi
cat. C	due mesi
cat. D e E	un mese
cat. F e G	25 giorni
cat. H e I	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	cinque mesi
cat. C	tre mesi
cat. D e E	45 giorni
cat. F e G	30 giorni
cat. H e I	20 giorni

c) oltre dieci anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	sei mesi
cat. C	quattro mesi
cat. D e E	due mesi
cat. F e G	45 giorni
cat. H e I	20 giorni

2. Durante il periodo di preavviso lavorato per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

**Articolo C51
(Indennità sostitutiva del preavviso)**

1. Il datore di lavoro, in luogo del preavviso stesso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

2. Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

3. Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

4. Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

**Articolo C52
(Dimissioni)**

1. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate nel rispetto delle forme e modalità telematiche stabilite dalle leggi tempo per tempo vigenti, fatti salvi i casi in cui permangono le modalità tradizionali di invio della disdetta scritta, e con i termini di preavviso stabiliti dall'articolo C50 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo C51.
2. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
3. È fatto obbligo al lavoratore di rendere edotto il datore di lavoro della sussistenza di una delle condizioni di tutela in cui le dimissioni del lavoratore devono essere rassegnate nel rispetto di specifiche procedure di convalida presso l'Ispettorato del Lavoro previste dalle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.
4. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo C57.

**Articolo C53
(Dimissioni per giusta causa)**

1. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
2. Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli C51 e C57 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento dei danni materiali e morali.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA
O GIUSTIFICATO MOTIVO

**Articolo C54
(Licenziamenti individuali)**

I licenziamenti individuali sono tutelati dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Articolo C55
(Licenziamento discriminatorio)**

Il licenziamento discriminatorio è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Articolo C56
(Matrimonio)**

Il licenziamento a causa di matrimonio è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo C57
(Trattamento di fine rapporto)

Il diritto ad un trattamento di fine rapporto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo C58
(Restituzione documenti di lavoro)

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il Mod. C.U.Đ. o dichiarazione fiscale sostitutiva, se richiesto. Tali documenti dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque nei termini di legge.

2. Entro massimo 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà consegnare il tesserino di accesso al sedime aeroportuale e tutti gli strumenti lavorativi e le dotazioni personali assegnate dall'azienda la quale, in assenza, procederà al recupero del relativo valore economico mediante compensazione atecnica o impropria dalle spettanze di fine rapporto.

CLAUSOLA SOCIALE
Articolo C59
(Clausola sociale – finalità)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 25 del presente contratto - parte generale le parti condividono che elemento di comune visione sia una completa e definita regolamentazione del settore che dia agli operatori una chiave di lettura che coniughi le sempre crescenti istanze competitive e di liberalizzazioni con una tranquillità di relazione e di rapporti che respinga gli accessi di fluttuazioni non governate.

Articolo C60
(Clausola sociale – parametri)

1. In caso di cambi di commessa intervenuti tra qualsiasi gestore di servizio a far data dal 1° luglio 2006, i trasferimenti di attività concernenti servizi di inflight catering, che si caratterizzano per la preesistenza di un'organizzazione identificabile, comportano il passaggio di personale, inteso come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dal precedente gestore del servizio al gestore subentrante nella nuova commessa.

2. In caso di cambio di commessa sarà garantito il passaggio di tutti i lavoratori occupati all'atto del cambio di azienda, dall'impresa cessante all'impresa subentrante, in ragione della quota di traffico acquisita, secondo il seguente parametro:

- un dipendente a tempo pieno o più dipendenti part time a concorrenza di un dipendente a tempo pieno in ragione di euro 110.000 (centodiecimila) di fatturato netto annuo trasferito.

Il fatturato netto annuo dovrà essere documentato dal gestore uscente con esibizione delle fatture degli ultimi dodici mesi che precedono la data di trasferimento della commessa.

3. Il passaggio diretto si verificherà con novazione oggettiva e soggettiva del rapporto di lavoro e il nuovo gestore potrà adibire anche a nuovi e diversi servizi e/o mansioni conservando il precedente livello di inquadramento, attribuito dal gestore uscente, nonché l'anzianità di servizio.

Articolo C61
(Clausola sociale – procedure)

1. Almeno 25 giorni prima della data prevista per il trasferimento della commessa, le imprese interessate comunicheranno alle RSU ove costituite o alle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL DEL TRASPORTO AEREO – parte specifica catering aereo vigente di cui all’art. 13 del D.L. 18/99, nonché alle relative strutture Regionali e Territoriali la data di inizio e l’oggetto della commessa.
2. Su richiesta di una qualsiasi delle parti da effettuarsi entro i successivi 7 giorni, dovrà essere tenuto un incontro con i gestori, per conoscere i termini del trasferimento della commessa e approfondire le implicazioni riguardanti il personale con attraverso il coinvolgimento dell’ENAC.
3. La procedura dovrà concludersi entro 20 giorni dalla richiesta di incontro.

Articolo C62
(Clausola sociale – Assunzioni)

1. Il personale da trasferire sarà individuato dal gestore uscente tra quello attualmente in servizio sull’Unità Locale interessata dal trasferimento, assunto con contratto a tempo indeterminato e con anzianità aziendale uguale o superiore a sei mesi e che abbia le caratteristiche tecnico-operative adeguate all’esecuzione della commessa.
2. I passaggi di personale, come individuato dal presente articolo, saranno esenti dall’obbligo di preavviso e senza diritto all’indennità sostitutiva per tutti coloro che risulteranno ricollocati presso il nuovo gestore.
3. Per le specifiche figure professionali si procederà suddividendo il personale interessato in forza al gestore uscente in tre fasce di età:
 - 1° fascia: fino a 35 anni;
 - 2° fascia: da 36 a 50 anni;
 - 3° fascia: oltre 50 anni.

Successivamente, all’interno di ciascuna fascia di età, si procederà alla definizione delle graduatorie nominative secondo il criterio dell’anzianità di servizio maturata da ciascun lavoratore alle dipendenze del gestore del servizio.

Utilizzando le graduatorie così ottenute, si individueranno per ogni figura professionale le risorse da trasferire al gestore subentrante, estraendo progressivamente da ciascuna fascia, in misura proporzionale alla popolazione di riferimento della stessa, coppie di lavoratori costituite dal primo (lavoratore con maggiore anzianità di servizio) e l’ultimo (lavoratore con minore anzianità di servizio) della graduatoria fino a raggiungimento delle quote stabilite.

Articolo C63
(Clausola sociale – Ulteriori disposizioni)

1. Le norme di cui al presente Capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia della cosiddetta clausola sociale, operante in caso di trasferimento di commesse di servizi di inflight catering. Questa materia, in quanto rientrante nel CCNL TRASPORTO AEREO – parte specifica catering aereo, rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti.
2. Le Organizzazioni nazionali stipulanti, anche tramite le proprie strutture periferiche nonché le imprese associate, si impegnano ad intervenire fattivamente sulle Autorità di vigilanza e sulle Società di gestione in modo da ottenere il più ampio rispetto del presente quadro di regole da parte di tutti gli

operatori in tutte le circoscrizioni aeroportuali ed a segnalare i casi di applicazione di altri contratti di lavoro non previsti nell'art. 13 del D.Lgs. n.18/1999.

Norma finale

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate ed inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia. Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL hanno raggiunto un equilibrio complessivo e inscindibile tra i rispettivi interessi e che, dunque, anche al fine di una omogenea applicazione delle norme contrattuali sul territorio nazionale, le disposizioni del presente CCNL prevalgono e sostituiscono eventuali diverse condizioni praticate ai lavoratori in forza prima della data di stipula del presente CCNL per effetto di accordi territoriali o aziendali, usi, prassi o consuetudini aziendali.

La presente intesa di parte specifica nel contesto generale del CCNL Trasporto aereo decorre dal 1° giugno 2026 e sarà valida sino al 31 dicembre 2028. A far data dalla scadenza la presente intesa conserva la sua validità ed efficacia fino alla sottoscrizione del successivo accordo di rinnovo.

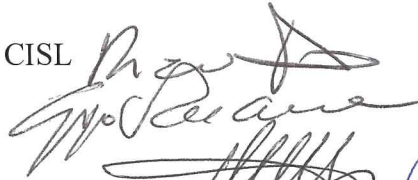
Restano fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti all'interno della presente intesa.

FEDERCATERING



FILT CGIL

FIT CISL



FEDERTURISMO



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



