



**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
01 GENNAIO 2010  
31 DICEMBRE 2012**

—•—

**NATIONAL COLLECTIVE  
LABOUR AGREEMENT  
01ST JANUARY 2010  
31ST DECEMBER 2012**

## **COSTITUZIONE DELLE PARTI**

Addi' 14 luglio 2011 in Roma, FAIRO (Foreign Airlines Industrial Relations Organization) rappresentata dal presidente Sig. Luciano Neri e dal segretario generale Sig. Giulio Berardi e dai membri del comitato esecutivo Sig.re Cristina Del Guerzo, Marina Crespi, Rosamaria Azanedo-Lopez;

FILT/CGIL Nazionale, Regionali e Territoriali- Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Mauro Rossi, Antonio Cepparulo, Cesare Maiello, Stefano Croce, Vincenzo Giorgio;

FIT/CISL Nazionale e Regionali - Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Giovanni Luciano - Segretario Generale, Francesco Persi - Coordinatore Nazionale, Mauro Carletti - Dipartimento Nazionale, Francesco Sorrentino - Segretario Regionale Lazio, Alfredo Rosalba - Segretario Regionale Lombardia, Corrado Di Vincenzo - Dipartimento Regionale;

UILTRASPORTI Nazionale e Regionali - Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Luigi Simeone - Segretario Generale, Marco Veneziani - Segretario Nazionale, Vittorio Truosolo e Giancarlo Serafini - Responsabili del Dipartimento Nazionale;

UGL TRASPORTI - rappresentata da Fabio Milloch - Segretario Nazionale Federazione Trasporti, Francesco Alfonsi - Segretario Nazionale Categoria Trasporto Aereo, Fabio Paolucci - Responsabile Nazionale FAIRO, Tonino Muscolo - Responsabile Organizzativo, Demetrio Egidi - Responsabile Nazionale Personale di terra;

con la partecipazione delle rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno stipulato il presente

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

valevole per i quadri, gli impiegati ed operai dipendenti dalle  
Compagnie di Trasporto Aereo operanti in Italia ed  
aderenti alla FAIRO

## **P R E M E S S A**

Il presente contratto si articola in due parti:

PARTE GENERALE  
PARTE SPECIFICA

I trattamenti economici e normativi stabiliti dal presente contratto sostituiscono integralmente nella loro globalità quelli precedentemente in vigore per gli impiegati ed operai dipendenti delle Compagnie Aeree aderenti alla FAIRO, come da lista allegata.

Il presente contratto e' stato redatto in lingua italiana ed in lingua inglese ma si concorda che in caso di controversie sulla interpretazione, farà riferimento e fede il testo italiano.

**LISTA COMPAGNIE AEREE ASSOCIATE ALLA FAIRO**

AEGEAN AIRLINES  
AEROLINEAS ARGENTINAS  
AIR ALGERIE  
AIR CANADA  
AIR FRANCE  
AIR INDIA  
AIR MALTA  
AIR MAURITIUS  
AIR SEYCHELLES  
AMERICAN AIRLINES  
ALL NIPPON AIRWAYS  
AUSTRIAN AIRLINES  
BIMAN BANGLADESH AIRLINES  
BRITISH AIRWAYS  
CARGOLUX  
CATHAY PACIFIC AIRWAYS  
CHINA AIRLINES  
CHINA EASTERN  
CONTINENTAL AIRLINES  
CSA - Czech Airlines  
CYPRUS AIRWAYS  
CUBANA DE AVIACION  
DELTA AIRWAYS  
EGYPTAIR  
EL AL - Israel Airlines  
EMIRATES  
ETHIOPIAN AIRLINES  
ETIHAD  
FINNAIR  
IRAN AIR  
JAT AIRWAYS  
K L M - Royal Dutch Airlines  
KOREAN AIR  
KUWAIT AIRWAYS  
LIBYAN ARAB AIRLINES  
LOT Polish Airlines  
M E A - Middle East Airlines  
MALAYSIA AIRLINES  
NIPPON CARGO AIRLINES  
P I A - Pakistan Intl Airlines  
QANTAS AIRWAYS  
QATAR AIRWAYS  
ROYAL AIR MAROC  
ROYAL JORDANIAN Airlines  
S A S - Scandinavian Airlines  
SAUDIA -Saudi Arabian Airlines  
SINGAPORE AIRLINES  
SN Brussels Airlines  
SYRIAN Arab Airlines  
SWISS INTERNATIONAL  
TAAG Angola Airlines  
TAAM Lineas Aereas S/A  
TAP - AIR PORTUGAL  
TAROM  
T M A - Trans Mediterranean Airways  
TUNIS AIR  
THY - TURKISH AIRLINES  
UNITED AIRLINES  
USAIR

## PARTE GENERALE

### CAPO I- RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art. 1 Modello relazioni di informazione e consultazione
- Art. 2 Articolazione della contrattazione collettiva
- Art. 3 Diritti sindacali
- Art. 4 Assemblee
- Art. 5 Affissioni e bacheche

### CAPO II- TUTELE SOCIALI

- Art. 6 Tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 7 Molestie sessuali
- Art. 8 Mobbing
- Art. 9 Lavoratori diversamente abili
- Art. 10 Pari opportunità
- Art. 11 Lavoratori Studenti
- Art. 12 Tutela della maternità, congedi, assenze e permessi

### CAPO III - MERCATO DEL LAVORO

- Art. 13 Contratto a tempo parziale
- Art. 14 Contratto a tempo determinato
- Art. 15 Apprendistato
- Art. 16 Contratto di inserimento/reinserimento
- Art. 17 Contratto di somministrazione

### CAPO IV - IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 Visite di inventario e personali
- Art. 19 Disposizioni e regolamenti aziendali
- Art. 20 Applicazioni ed inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 21 Decorrenza e durata

### CAPO V - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Art. 22 Previdenza complementare

## PARTE SPECIFICA

- **Art. 1** - Assunzione & Documenti relativi
- **Art. 2** - Periodo di prova
- **Art. 3** - Suddivisione del personale e declaratorie
- **Art. 4** - Mutamento di Mansioni
- **Art. 5** - Orario di lavoro
- **Art. 6** - Giorni festivi e riposo settimanale
- **Art. 7** - Festività sopresse
- **Art. 8** - Lavoro straordinario diurno, festivo e notturno
- **Art. 9** - Stipendi minimi mensili
- **Art. 10** - Aumenti di anzianità
- **Art. 11** - Tredicesima e quattordicesima mensilità - indennità varie - E.D.F.
- **Art. 12** - Rimborso spese di trasporto
- **Art. 13** - Elementi e computo della retribuzione
- **Art. 14** - Elemento integrativo di anzianità (E.I.A.)
- **Art. 15** - Ferie
- **Art. 16** - Missioni
- **Art. 17** - Trasferimento
- **Art. 18** - Divise e indumenti di lavoro
- **Art. 19** - Malattie e infortuni
- **Art. 20** - Infortuni ed assicurazioni
- **Art. 21** - Servizio militare
- **Art. 22** - Disciplina aziendale ed obblighi dei dipendenti
- **Art. 23** - Sanzioni disciplinare
- **Art. 24** - Preavviso e dimissioni
- **Art. 25** - Trattamento di fine rapporto
- **Art. 26** - Morte del lavoratore
- **Art. 27** - Condizioni di miglior favore
- **Art. 28** - Commissioni paritetiche
- **Art. 29** - Quadri

## PARTE GENERALE

### CAPO I- RELAZIONI INDUSTRIALI

#### ART. 1 - MODELLO RELAZIONI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Si individuano quali valori di riferimento per il presente contratto la centralità dell'autonomia nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo di processi settoriali e aziendali,

finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese, garantendo al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane agli obiettivi di qualità. Con particolare riferimento alla totale comune e complessiva soddisfazione del modello di relazioni industriali, si fa riferimento ad un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto, con particolare riguardo alla funzionalità dell'assetto contrattuale ed ad una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento dei risultati di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti Sociali ed al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

#### **INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE**

Partendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO/SS, si individuano i seguenti obiettivi:

- Rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità dei servizi, della produttività, in un ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;
- Le parti, su reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative, intendono assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle compagnie quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza nella progressiva globalizzazione dei mercati.

Tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni sindacali, per la gestione dei flussi di informazione, si ravvisa l'opportunità di dotarsi di un modello relazionale articolato su due livelli: FAIRO e aziendale.

#### **Livello FAIRO**

Con particolare riferimento al quadro generale del Trasporto Aereo, ai suoi mutamenti ed alle implicite dinamiche evolutive, l'associazione FAIRO, in un contesto di efficienti relazioni industriali qualora si verificassero nel corso dell'anno aggiornamenti significativi di tali programmi riferiti al mercato italiano ed a richiesta delle OO/SS dei lavoratori, trasferirà alle OO/SS nazionali firmatarie del CCNL le informazioni relative a:

- Evoluzione del mercato, con particolare riferimento agli indicatori macro-economici rilevanti per il settore e le eventuali implicazioni sull'occupazione;
- Andamento e previsione del rapporto domanda-offerta di trasporto passeggeri e merci;
- Analisi della struttura del mercato nazionale, internazionale e intercontinentale, comprensivi dei volume di mercato presidiati.

Le parti convengono, in presenza di riorganizzazioni aziendali che prevedano soppressione di posizioni di lavoro, di individuare congiuntamente liste di mobilità per la ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi di ristrutturazione presso aziende associate alla FAIRO.

A tale scopo, anche avvalendosi di supporti esterni, verrà istituita una banca dati con le caratteristiche professionali dei lavoratori coinvolti, finalizzata alla formazione ed alla ricollocazione occupazionale.

#### **Livello complessivo di azienda**

A tal proposito, le compagnie esporranno nel corso dell'anno solare alle OO/SS nazionali e regionali/ territoriali stipulanti:

- L'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico.

- Le prospettive di sviluppo delle attività anche con riferimento ad acquisizioni e/o accordi commerciali con altre compagnie/impres
- L'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze di mercato
- Le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizione di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro

## **Art. 2. ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

### **Premessa**

1. Le Parti, in relazione alla fase transitoria in cui cadono i rinnovi dei CCNL, oggetto del presente rinnovo e per i quali le OO.SS. hanno attivato tavoli di confronto per la definizione della parte normativa, in considerazione della intervenuta nuova disciplina sulla riforma degli assetti contrattuali e delle disposizioni transitorie contenute negli accordi interconfederali del 22 gennaio 2009 e del 15 aprile 2009, convengono sulla seguente articolazione:

### **Contratto Nazionale**

2. Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, definendo altresì funzioni, ambiti e tempi della contrattazione di secondo livello.

3. Il contratto individua materie ed istituti propri del livello nazionale non derogabili a livello locale nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

4. Nell'ambito delle competenze fondamentali del livello nazionale rientrano in particolare:

- Le relazioni industriali
- I diritti sindacali
- Le declaratorie dell'inquadramento
- Orario di lavoro
- Il sistema retributivo

### **Contratto Aziendale o di secondo livello**

5. Nell'ambito della disciplina quadro stabilita dal CCNL ed in conformità ai contenuti, ai criteri ed alle modalità ivi disciplinate, è previsto un rinvio a livello aziendale per le seguenti materie:

- Aspetti applicativi in materia di orario di lavoro (ad es. turni, flessibilità della prestazione e regimi d'orario)
- Aspetti applicativi riguardanti le tipologie contrattuali
- Inquadramento
- Effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro o settoriali/aziendali, ambiente di lavoro per gli aspetti specificatamente connessi a particolari situazioni settoriali/aziendali.
- Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo Sociale
- Banca delle ore - che sarà possibile istituire e destinare ad ogni singolo dipendente, con i criteri e le modalità stabilite in ogni Compagnia tenuto conto delle esigenze di carattere organizzativo ed in accordo con le OO.SS.
- Ambiente di lavoro/Visite mediche (con richiamo alla specifica di legge nazionale)
- Indennità di certificazione brevetto, ovvero riconoscimento di altra natura per i lavoratori che svolgono attività di manutenzione aerea (nell'ambito delle direttive di Casa Madre)
- Indennità non trattate nel CCNL



6. Per assicurare l'effettività nonché l'esigibilità della diffusione della contrattazione di secondo livello in favore dei lavoratori di aziende prive di tale strumento, le parti firmatarie il presente contratto, in armonia con le finalità convenute, si attiveranno per un monitoraggio congiunto al fine di verificare le compagnie carenti della contrattazione aziendale o di secondo livello e porre in essere le iniziative atte ad uniformare correttamente gli elementi decretati nel CCNL FAIRO, entro i 12 mesi dalla stipula del presente contratto. La disdetta degli accordi di secondo livello dovrà essere presentata entro i termini previsti dagli stessi.

7. Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dello stesso; l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, comunque per dei periodi complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

### **ART. 3 DIRITTI SINDACALI (AGIBILITÀ SINDACALI)**

1. I componenti le RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, nell'ambito aziendale, a permessi in conformità a quanto previsto dagli art. 23 e 24 della legge n. 300/70, garantendo idonee soluzioni ai fini del mantenimento delle singole condizioni di miglior favore pattuite. I permessi verranno richiesti con almeno 24h di anticipo alla direzione aziendale e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.
2. In aggiunta ai permessi sindacali di cui agli art. 23 e 24 della legge 300/70 l'Azienda potrà concedere, a seguito di congruo preavviso da parte delle OO.SS., permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, per la partecipazione a corsi di formazione sindacale non superiori a 15 gg all'anno.
3. In conformità con le disposizioni dell'art. 30 della legge 300/70 ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO/SS stipulanti, vengono riconosciuti i permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni.
4. Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni, dovranno essere comunicate per iscritto dalle OO/SS stipulanti, alle rispettive aziende nonché all'associazione di categoria.
5. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni di cui agli art. 31 e 32 della legge n. 300/70 e successive modifiche.
6. Nelle Aziende con un numero di dipendenti compreso tra 16 e 99, il numero delle ore di permesso sindacale di cui all'art. 23 della legge n. 300/70 è aumentato di 15 ore per anno solare, da usufruire solo dopo aver esaurito le spettanze stabilite dalla legge suddetta. Restano invariate condizioni di miglior favore, ove esistenti.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente in caso di fruizione di permessi sindacali retribuiti è pari a quello che sarebbe stato corrisposto in caso di effettiva presenza in servizio.

### **ART. 3/bis. DIRITTI SINDACALI (TRATTENUTE SINDACALI)**

1. A far data dal primo Luglio 2011, le imprese provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle organizzazioni firmatarie il CCNL nella misura del 0.70% della paga base e contingenza contrattualmente applicata e per quattordici mensilità, in forza della delega rilasciata dal

lavoratore. Quanto precede non è a valere per quelle Aziende che già versano un contributo maggiore di quanto sopra indicato.

2. A far data dal primo Luglio 2012, la percentuale del contributo associativo sindacale è stabilito per tutte le Aziende nella misura dell'1%.

3. L'indicazione delle modalità e dei tempi di versamento a cui l'impresa dovrà attenersi, saranno comunicate dalle rispettive Federazioni firmatarie il presente CCNL.

4. Gli appositi elenchi dei rispettivi iscritti alle Federazioni, nel rispetto del D.Lgs. 196/03, saranno trasmessi alle stesse con le modalità attualmente in essere

#### **ART. 4. ASSEMBLEE DI LAVORATORI**

1. Per le assemblee dei lavoratori si applica la disciplina di cui all'art. 20 della legge n. 300/70 e quella che segue.

2. Le assemblee devono essere comunicate alla Compagnia con un preavviso minimo di 24 ore e compete agli organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee stesse.

3. Le assemblee saranno tenute in luoghi messi a disposizione dalla Compagnia, tenendo conto della disponibilità dei locali e delle eventuali esigenze aziendali.

4. Le assemblee, nel rispetto di tutto quanto stabilito al punto 5 che segue, potranno essere effettuate anche fuori dai locali della compagnia, durante l'orario di lavoro alle seguenti condizioni:

a) per un massimo di tre ore alla fine della giornata lavorativa;

b) in occasione di rinnovi contrattuali a carattere nazionale.

5. Al fine di evitare interruzioni o irregolarità nell'esercizio del pubblico servizio, le assemblee dovranno svolgersi in modo da assicurare che l'attività operativa della Compagnia prosegua continuativamente. Pertanto, segnatamente ai settori operativi, durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro, dovrà essere assicurato un adeguato presidio operativo. Negli scali le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro, dovranno essere tenute di norma nelle ore di minor traffico ed in modo tale da rendere minimo il disagio per l'utenza

#### **ART. 5. AFFISSIONE BACHECHE SINDACALI**

1. Le Aziende, presso le sedi delle direzioni generali e presso le altre sedi di lavoro, collocheranno un albo a disposizione di ciascuna delle OO/SS stipulanti il presente contratto, per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive organizzazioni.

2. Le suddette comunicazioni dovranno riguardare la materia sindacale.

#### **CAPO II- TUTELE SOCIALI**

##### **Art. 6. TOSSICODIPENDENZA ED ETILISMO**

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

2. Le Aziende, compatibilmente con le esigenze di compagnia, concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a sei mesi e da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a un mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossico dipendenza o di etilismo, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il S.S.N. o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n.162.

L'aspettativa non potrà essere richiesta in pendenza di procedimenti disciplinari per fatti gravi che prevedano la sanzione di licenziamento a norma di CCNL o regolamento aziendale.

#### **ART. 7 MOLESTIE SESSUALI (salvaguardia della dignità dei lavoratori)**

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

2. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, oppure sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

3. La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare, analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel quarto capoverso del presente articolo, le Aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali. Le Aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione e valuteranno l'adozione di specifici codici di condotta.

#### **ART. 8 MOBBING**

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità, ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima, e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

2. Un costituendo Osservatorio Nazionale, si insedierà dopo la firma del presente CCNL con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela della/del dipendente interessata/o;

d) formulare un codice quadro di condotta

#### **ART. 9 LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI**

1. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori diversamente abili su attività confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno anche per individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

2. Le Parti inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro normativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto delle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n.104 e successive disposizioni legislative in materia, da realizzarsi con opportune verifiche tra le parti stipulanti.

#### **ART. 10 PARI OPPORTUNITA'**

1. Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative italiane ed europee in vigore in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo donna nel lavoro

2. In relazione a ciò si fa riferimento alla necessità di :

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nella società sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalla stessa nell'ambito del sistema informativo che verrà adottato e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 9 della legge n.125 del 1991;

- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

- predisporre schemi di progetti di "azioni positive" nel quadro degli obiettivi contenuti nell'art.1 della legge n.125 del 1991.

Ognuna delle Parti, se necessario, potrà formulare richiesta di una riunione con preavviso di almeno 15 giorni.

#### **ART. 11 DIRITTO ALLO STUDIO E LAVORATORI STUDENTI**

##### **Diritto allo studio**

1. I dipendenti assunti a tempo indeterminato che intendano frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

2. I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato d'iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

3. L'azienda stabilirà, tenendo presenti il diritto e le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali, tra l'altro, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, salvaguardando le esigenze tecnico-operative..

##### **Lavoratori studenti**

4. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art 10 della legge n.300. Tali disposizioni integrano quanto previsto in materia di diritto allo studio. Agli studenti universitari vengono concesse sino ad un massimo di 50 ore di permesso

retribuito per anno, da utilizzarsi solamente per la preparazione della tesi di laurea, ed una giornata aggiuntiva per l'esame di laurea.

#### **ART. 12. TUTELA DELLA MATERNITA' /CONGEDI; ASSENZE E PERMESSI**

1. Alla maternità ed ai congedi parentali, nonché alle assenze ed ai permessi, si applica la disciplina vigente di cui alla legge 53/00 e al d.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, anche regolamentari.

2. Laddove non esista un regolamento aziendale in merito, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno nel caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente regolarizzato, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

#### **CAPO III- MERCATO DEL LAVORO**

##### **ART. 13. Contratto a tempo parziale**

1. Il lavoro a tempo parziale, caratterizzato da una ridotta durata della prestazione lavorativa, è disciplinato dal d. lgs. 61/2000.

2. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il trattamento economico, ri-calcolato secondo criteri di proporzionalità alla quantità di lavoro prestato;
- durata della prestazione lavorativa ridotta, modalità di tale riduzione, collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- le eventuali clausole elastiche o flessibili e le modalità di espletamento della prestazione in applicazione delle predette clausole nell'ambito del regime di orario pattuito.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale potrà essere adottato secondo il tipo orizzontale, verticale o misto.

- Part-time orizzontale: con presenza di durata non inferiore a 4 ore e non superiore a 6 ore giornaliere, il limite giornaliero può essere superato, fino a concorrenza del limite contrattuale, purchè la media nell'arco del ciclo completo del turno previsto non sia inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 30 ore settimanali.
- Part-time verticale: con presenza articolata nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso, con un limite minimo di 100 giorni lavorativi annui e massimo di 200 giorni lavorativi annui.
- Part-time misto: con presenza articolata nel corso della giornata, e/o della settimana, e/o del mese, e/o dell'anno, con una durata settimanale non inferiore a 20 ore e con un limite minimo di 660 ore annue e massimo di 1200 ore annue.

I limiti di cui ai precedenti punti potranno essere modificati, previa intesa a livello aziendale con le competenti strutture regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico produttive.

4. Nel caso in cui la compagnia intenda procedere ad assunzioni di nuovo personale a tempo parziale, dovrà darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno che sia occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale.

La compagnia valuterà, in base alle proprie esigenze aziendali, le eventuali richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, che fossero avanzate dai dipendenti già in forza a seguito dell'informativa di cui sopra.

La trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non sarà comunque attuabile in riferimento a personale con compiti di coordinamento di altri lavoratori che svolgano mansioni non compatibili con un orario di lavoro ridotto. Si potranno individuare, nel corso del rapporto di lavoro a tempo parziale, e previo accordo tra azienda e lavoratore, variazioni individuali delle quantità di ore all'interno del rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Parimenti, le compagnie, in base alle loro esigenze aziendali, fermi i diritti potestativi e di precedenza di cui agli art. 12-bis e 12-ter del citato d. lgs. n. 61/2000, si riservano di valutare le richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

6. La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 40% del personale a tempo pieno.

7. E' lavoro supplementare quello svolto dal lavoratore con contratto a tempo parziale oltre il proprio orario contrattuale, ma nei limiti dell'orario settimanale stabilito per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 5 della Parte Specifica che segue.

Il ricorso al lavoro supplementare, in riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, è consentito anche senza il consenso del lavoratore, fino ad un massimo di 15 ore settimanali, in presenza di ragioni tecnico-organizzative, produttive o sostitutive.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite secondo i seguenti scaglioni ed in relazione ad ogni settimana:

- con la maggiorazione del 10% per le prime quattro ore;
- con la maggiorazione del 35% dalla quinta alla decima ora;
- con la maggiorazione del 45% dalla decima ora in poi.

Il pagamento verrà effettuato su base mensile ed il calcolo sarà contenuto nel cedolino paga del mese successivo a quello di riferimento.

In presenza di maggiorazioni di altro tipo, quelle maggiori assorbono le minori. Eventuali prestazioni eccedenti le ore giornaliere applicate per il personale a tempo pieno in ogni singola azienda verranno compensate con le maggiorazioni contrattualmente definite per il lavoro straordinario.

#### **ART. 14. Contratto a tempo determinato**

1. L'assunzione potrà avvenire con contratto a tempo determinato solo nei casi e nei limiti previsti dal D.lgs n. 368/2001, riconducibili a ragioni tecniche, organizzative e produttive o sostitutive.

Le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine dovranno risultare, a pena di invalidità, per iscritto nella lettera di assunzione.

2. Alle Compagnie aeree è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per gli altri mesi e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati.

3. Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, una sola volta a condizione che: l'originario contratto sia di

durata inferiore a tre anni; che la proroga sia giustificata da ragioni oggettive riferibili alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva dell'intero rapporto, compreso il periodo di proroga, non sia superiore ai tre anni

4. Nell'ipotesi in cui la compagnia intendesse procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, in conformità agli obblighi di informazione di cui all'art. 9 del d. lgs. 368/2001, ne potrà dare notizia ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con medesima qualifica, livello di inquadramento e mansioni.

L'Azienda informerà le RSA delle OO.SS. stipulanti, sulle opportunità dei posti vacanti e sulle dimensioni quantitative del ricorso all'istituto del contratto a termine.

5. I diritti di precedenza di cui all'art. 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies, del d.lgs. n. 368/2001, ovvero qualsiasi altro diritto di precedenza che fosse attribuito ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dalla normativa di legge, potranno essere esercitati anche in riferimento a posti vacanti che riguardino la stessa posizione (categoria, livello di inquadramento e qualifica) e le stesse mansioni esercitate nel corso del rapporto lavoro a termine. Resta ferma, inoltre, la più ampia discrezionalità della compagnia, nell'ambito delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, nella valutazione del possesso dei requisiti professionali e nell'eventuale scelta concorrente tra più lavoratori titolari dello stesso diritto di precedenza. Le compagnie non incorreranno nella violazione del diritto di precedenza nell'ipotesi di assunzioni attuate ai sensi della legge n. 68/1999 (collocamento obbligatorio) ovvero di lavoratori collocati in mobilità (art. 8, comma 1, l. n. 223/1991 e successive modificazioni ed integrazioni).

6. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 bis, del d. lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, stante la peculiarità del settore del trasporto aereo, caratterizzato da forte stagionalità e picchi di attività le parti, convengono che il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, si consideri a tempo indeterminato dopo un periodo complessivo di 42 mesi comprensivo di proroghe e rinnovi.

#### **ART. 15. Contratti di Apprendistato**

1. Ai contratti di apprendistato professionalizzante, finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali, si applica la disciplina di cui agli artt. 47 e segg. del d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo quanto previsto dal comma 2 art. 49 d.lgs. 276/2003, e non superiore ai ventinove anni.

3. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla O-2 (Ordine seconda classe) alla C-1 (Concetto di prima classe) di cui all'art. 3 della Parte Specifica del presente contratto .

4. La durata del contratto di apprendistato in ogni caso non può essere superiore a 4 (quattro) anni.

5. Il numero complessivo degli apprendisti in azienda non può superare il 40% del personale specializzato e/o qualificato con contratto a tempo indeterminato, fatti salvi eventuali accordi con percentuali diverse da stipulare a livello locale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL solo per le Compagnie che non superano i 20 dipendenti sul territorio nazionale.

6. La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dall'azienda nel caso che risulti la mancata assunzione con contratto a tempo indeterminato di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si sono dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quelli che al termine del rapporto di apprendistato, non abbiano acquisito l'idoneità professionale per lo svolgimento della mansione oggetto dell'apprendistato.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

7. I periodi di apprendistato professionalizzante svolti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente comma, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

8. Nella lettera di assunzione, oltre le indicazioni di cui all'art. 1 della Parte Specifica del presente contratto collettivo nazionale, saranno precisate la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito, la categoria di ingresso e la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale di cui all'articolo seguente.

9. L'assunzione dell'apprendista può essere subordinata ad un periodo di prova. Il relativo patto dovrà essere inserito, a pena di nullità, nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova non potrà superare:

60 giorni di calendario per i dipendenti inquadrati nei livelli 5,7,8

90 giorni di calendario per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori

Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere liberamente dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nell'ipotesi in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o per infortunio, l'apprendista avrà diritto a completarlo solo se in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

10. La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art.24 della Parte Specifica del presente contratto.

11. La retribuzione dell'apprendista è calcolata in misura percentuale su quella che spetterebbe al dipendente non apprendista di livello pari, secondo il seguente schema:

|          | Fino a 24 mesi | Fino a 36 mesi | Fino a 48 mesi |
|----------|----------------|----------------|----------------|
| -1° anno | 80%            | 80%            | 80%            |
| -2° anno | 90%            | 85%            | 85%            |
| -3° anno |                | 90%            | 90%            |



Ai fini del calcolo della retribuzione dell'apprendista si tengono in considerazione i seguenti elementi:

paga base, indennità di contingenza (congelata alla data del 31.12.1992), aumenti di anzianità, assegno di compagnia.

**ART. 15bis. Formazione Formale e Piano Formativo Individuale (P.F.I.)**

1. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali nell'ambito delle quali l'apprendimento si realizza.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda nel rispetto della normativa vigente.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo la normativa vigente.

2. Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120, così ripartite:

- 35% del monte ore annuo per formazione relativa a contenuti di base e trasversali;

- 20% del monte ore annuo per formazione relativa all'acquisizione di competenze professionali settoriali;

- 45% del monte ore annuo per formazione relativa all'acquisizione di competenze professionali specifiche.

3. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor che deve possedere i seguenti requisiti:

- livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista potrà conseguire al termine del periodo di apprendistato;

-svolgimento di attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;

-minimo 2 (due) anni di esperienza lavorativa.

Il tutor contribuisce alla definizione del PFI e attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa.

4. Il Piano Formativo Individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

**ART. 16. Contratti di inserimento / reinserimento**

1. Ai contratti di inserimento, diretti a realizzare l'inserimento od il reinserimento di alcune categorie di lavoratori nel mercato del lavoro, si applica la disciplina di cui agli artt. 54 e segg. del d. lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. La durata del contratto di inserimento non potrà essere inferiore a nove mesi e superiore a diciotto.

3. Nella sola ipotesi di contratti stipulati con lavoratori affetti da disabilità grave, fisica, mentale o psichica, il termine può essere elevato sino a trentasei mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata del contratto non potrà eccedere i 10 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento, in tale caso la formazione teorica non potrà essere inferiore a 16 ore.

4. Il contratto di inserimento è connotato dalla previsione di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Il progetto è definito con il consenso del lavoratore e deve essere specificato nel contratto, da stipularsi per iscritto a pena di nullità. In mancanza di forma scritta il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

5. Il ricorso al contratto di inserimento è ammesso unicamente nel caso in cui le compagnie abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

6. Per il computo della percentuale che precede, si farà riferimento a quanto previsto sul punto dall'art. 54, commi 3, 4 e 5, del d. lgs. n. 276/2003.

7. Ai soggetti assunti con le disposizioni dell'art. 54 del D.lgs 276/03, si applicano i trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, ivi comprese altre voci retributive stabilite dalla contrattazione collettiva aziendale.

8. Le compagnie forniranno annualmente alle RSA delle OO.SS. stipulanti i dati quantitativi sui contratti di inserimento /reinserimento.

#### **ART. 17. Somministrazione di lavoro**

1. La somministrazione di lavoro è disciplinata dagli artt. 20 e segg. del d. lgs. n. 276/2003.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito quando ricorrano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche per assenze per ferie, oltre che nelle seguenti ipotesi:

- incrementi temporanei di attività, anche di carattere non straordinario od occasionale, cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, anche se privi di carattere straordinario od occasionale;
- temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi, ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento del personale occorrente e comunque per un periodo massimo di sei mesi;
- svolgimento di attività nuove e sperimentali per un massimo di sei mesi, ove non esistano in azienda professionalità adeguate;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione e/o al ripristino delle funzionalità o sicurezza degli impianti e/o degli aeromobili;
- adempimenti di pratiche o attività contabili, amministrative o tecnico procedurali a carattere saltuario che non sia possibile esperire con l'organico in servizio.

2. La percentuale dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, non potrà superare, per ciascun trimestre, la misura dell'8% di quelli a tempo indeterminato e di inserimento.

A livello di accordi aziendali potranno essere individuate maggiori percentuali per motivate esigenze tecnico produttive ed organizzative.

3. Le compagnie informeranno preventivamente le RSA sulle dimensioni quantitative del ricorso alla presente tipologia contrattuale e sulle motivazioni. Ove peraltro ricorrono motivate ragioni di urgenza, tale informativa dovrà avvenire entro i sette giorni successivi.

4. L'associazione comunicherà annualmente, alle OO.SS. nazionali, regionali o territoriali, aderenti alle associazioni sindacali che hanno stipulato il presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati e le relative ragioni

5. Alla somministrazione a tempo determinato si applica la disciplina di cui al d. lgs. n. 368/2001, in quanto compatibile, ad eccezione dell'art. 5, commi 3, 4 e 4 *bis*.

#### **CAPO IV- IL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **ART.18. VISITE DI INVENTARIO E PERSONALI**

1.Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli. Per ciò che attiene alle visite personali di controllo, le stesse dovranno essere effettuate secondo le modalità fissate dall'art 6 della legge 20/05/1970, n.300.

##### **ART. 19. DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI**

1.Oltre al presente contratto collettivo, i dipendenti dovranno osservare le disposizioni ed i regolamenti che sono stabiliti dall'azienda entro i limiti della legge e del presente contratto collettivo.

2.I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro ed anche, in via aggiuntiva e facoltativa, attraverso consegna, con firma per ricevuta. I regolamenti aziendali emessi dalle Case Madri verranno resi accessibili ai dipendenti tramite il sito internet e intranet aziendale.

##### **ART. 20. APPLICAZIONI ED INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI**

1.Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate ed inscindibili e costituiscono un trattamento collettivo non cumulabile ne' in tutto ne' in parte con alcun altro trattamento collettivo e sono pertanto applicabili a tutti i dipendenti previsti nelle declaratorie del seguente art 3 della Parte Specifica.

2.Eventuali normative o accordi aziendali non devono essere in contrasto con le norme del presente contratto. In caso di controversia si farà ricorso alla Commissione Paritetica di cui all'art. 28 della Parte Specifica.

##### **ART. 21. DECORRENZA E DURATA**

1.Salvo quanto diversamente ed espressamente disposto nei singoli articoli, le parti, con particolare riferimento al contenuto ed alle scadenze dell'art.9 parte specifica "stipendi minimi mensili" allegato A, convengono che il presente contratto, assorbita la decorrenza dell'anno 2009, ha validità triennale dal 01 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non dia disdetta all'altra con lettera raccomandata AR almeno 6 mesi prima della scadenza.

In tal caso il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto collettivo.

2.Le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare dai propri associati, per il periodo di validità, il presente contratto collettivo. A tal fine le stesse s'impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni connesse all'inosservanza delle norme contenute nel contratto.

#### **CAPO V- PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

## **ART. 22. PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

1. In attuazione di quanto previsto dal protocollo per le Compagnie Aeree straniere operanti in Italia del 12/07/2001, preso atto dell'avvenuta autorizzazione dell'esercizio dell'attività di PREVAER, in data 02/07/2002 da parte della commissione di vigilanza sui fondi pensioni (COVIP) ed iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero d'ordine 127 in data 24/09/2002 e che in data 09/08/2002 il fondo PREVAER ha ottenuto il riconoscimento di personalità giuridica con decreto del Ministero del Lavoro, le parti concordano di procedere alla fase applicativa del Fondo Pensione per i dipendenti delle Compagnie Aeree straniere operanti in Italia con le quantità economiche già previste nel protocollo suddetto, pari all'1% della retribuzione (art. 13 della Parte Specifica) a carico dell'azienda, 1% da parte del dipendente ed 1% dal prelievo del TFR e le modalità stabilite dalla statuto PREVAER, fatte salve condizioni di miglior favore da negoziare a livello aziendale.

2. In caso di nuove assunzioni, la scelta sulla destinazione del trattamento di fine rapporto dovrà essere operata dal dipendente, anche tacitamente, secondo le modalità e nel rispetto dei termini di cui al citato d. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni

## **PARTE SPECIFICA**

### **ART. 1. Assunzione e documenti relativi**

1. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti applicazioni del CCNL FAIRO:
  - a) identità delle parti;
  - b) il luogo di lavoro o, in mancanza di luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi, nonché la sede della compagnia in Italia;
  - c) la decorrenza del rapporto e, in caso di lavoro a tempo determinato, il termine finale;
  - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - e) il livello di inquadramento, la categoria e la qualifica attribuiti al lavoratore;
  - f) la descrizione delle mansioni da svolgere;
  - g) il trattamento economico iniziale;
  - h) l'orario di lavoro;
  - i) la durata delle ferie annuali;

j) i termini di preavviso in caso di recesso.

La comunicazione di assunzione dovrà essere inoltrata, nei tempi e con le modalità di legge, alle autorità competenti.

All'atto dell'assunzione la compagnia consegnerà al lavoratore l'informativa relativa al trattamento dei dati personali, ai sensi del d. lgs. n. 196/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché modulo per l'autorizzazione al trattamento medesimo.

Parimenti all'atto dell'assunzione, la compagnia consegnerà al dipendente i moduli inerenti la scelta sulla destinazione del trattamento di fine rapporto.

Prima dell'assunzione il lavoratore, a richiesta della compagnia, deve presentare i seguenti documenti:

- copia di documento di identificazione personale;
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza;
- certificato penale e dei carichi pendenti del lavoratore;
- copia del codice fiscale;
- certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di accettazione della normativa del presente CCNL;
- permesso di soggiorno (per i lavoratori extracomunitari);
- ogni altro documento che la compagnia ritenesse opportuno richiedere in funzione delle mansioni da affidare.

Tutti i certificati che precedono dovranno recare data non anteriore a tre mesi rispetto a quella di assunzione.

2. Il lavoratore è obbligato a comunicare alla compagnia la sua abituale dimora e/o domicilio ove siano diversi dalla residenza e, in caso di variazioni, anche di uno solo di essi, a darne avviso per iscritto, a mezzo lettera raccomandata a.r., entro e non oltre tre giorni dall'avvenuta variazione. In difetto, il lavoratore potrà essere destinatario di procedimento disciplinare, fermo rimanendo che le comunicazioni pervenute all'indirizzo originariamente comunicato dal dipendente (e del quale non sia stata notificata la variazione) si intenderanno a tutti gli effetti ricevute.

3. Le compagnie, in caso di nuove assunzioni, in conformità delle proprie esigenze tecniche, produttive ed organizzative, valuteranno la possibilità di assegnare il posto vacante al dipendente che ne faccia richiesta e che sia in possesso di tutti i requisiti necessari. Nel contesto di cui sopra, alla compagnia spetta la più ampia discrezionalità nell'assegnazione del posto vacante, anche nell'ipotesi in cui la richiesta dovesse pervenire da più dipendenti.

#### **Nota a verbale.**

Le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione e delle procedure di cui al presente articolo 1, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

#### **ART. 2. Periodo di Prova**

1. L'assunzione può essere subordinata ad un periodo di prova non superiore a:

- a) sei mesi per i dipendenti del livello 1s F1S, 1 F1;
- b) tre mesi per i dipendenti dei livelli 2a F2, 2b F3, 3 C1/CSSA, 4 C2/OSA, 6 C3/OQA
- c) due mesi per i dipendenti dei livelli 5 OS, 7 O1/OQ, 8 O2/OC.

2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

3. Ove il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore è ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere servizio entro i tre mesi; trascorso tale periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, la Compagnia può risolvere il rapporto di lavoro.

4. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto. Tuttavia la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di una delle parti mediante comunicazione scritta, senza preavviso e con trattamento di fine rapporto. La retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

5. Se la risoluzione del rapporto di lavoro non avviene durante il periodo di prova, il lavoratore è confermato in servizio al termine della prova ed il periodo stesso è considerato ad ogni effetto nella determinazione dell'anzianità di servizio.

### **ART. 3. Suddivisione del personale e declaratorie**

1. In relazione alle mansioni svolte, il personale è assegnato ad una delle seguenti categorie, corrispondenti ai livelli della scala unica retributiva:

#### **Livello Categoria**

|           |                 |   |
|-----------|-----------------|---|
| <b>1S</b> | <b>F-1S</b>     | <b>Funzionario di 1a classe super</b>                               |
| <b>1</b>  | <b>F-1</b>      | <b>Funzionario di 1a classe</b>                                     |
| <b>2a</b> | <b>F-2</b>      | <b>Funzionario di 2a classe</b>                                     |
| <b>2b</b> | <b>F-3</b>      | <b>Funzionario di 3a classe</b>                                     |
| <b>3</b>  | <b>C-1/CSSA</b> | <b>Concetto di 1a classe/Capo Squadra Specializzato Aeronautico</b> |
| <b>4</b>  | <b>C-2/OSA</b>  | <b>Concetto di 2a classe/Operatore Specializzato Aeronautico.</b>   |
| <b>5</b>  | <b>OS</b>       | <b>Operaio Specializzato</b>  |
| <b>6</b>  | <b>C-3/OQA</b>  | <b>Concetto di 3a classe/Operatore Qualificato Aeronautico</b>      |
| <b>7</b>  | <b>O-1/OQ</b>   | <b>Ordine di 1a classe/Operaio Qualificato</b>                      |
| <b>8</b>  | <b>O-2/O</b>    | <b>Ordine di 2a classe/Operaio Comune</b>                           |

#### 2. Declaratorie

a) Funzionario di 1a classe super/livello 1S:

F1/S: vi appartengono gli impiegati con funzioni direttive che svolgendo mansioni tali da implicare ampia responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità di altissimo livello professionale, sono preposti ad importanti e complesse unità organizzative svolgendo ruoli o funzioni per i quali siano previste particolari responsabilità e deleghe per il conseguimento di essenziali direttive aziendali.

b) Funzionario di 1a classe/livello 1:

F1: vi appartengono gli impiegati ai quali vengono affidate mansioni di particolare importanza per il buon fine di determinati servizi aziendali e tali da implicare responsabilità, vasta preparazione, conoscenza e capacità professionali, autonomia, iniziativa, discrezionalità e libertà di apprezzamenti nell'attuazione delle direttive impartite dall'Azienda.

c) Funzionario di 2a classe/livello 2a:

F2: vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni richiedenti rilevanti capacità professionali e che hanno discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon fine di determinate attività aziendali nell'attuazione delle direttive impartite dai superiori.

d) Funzionario di 3a classe/livello 2b:

F3: vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni caratterizzate da limitata discrezionalità di poteri e/o responsabilità per il buon fine di determinate attività minori nell'ambito di specifiche direttive impartite dai superiori diretti.

e) Concetto di 1a classe/CSSA/livello 3

C-1: vi appartengono gli impiegati che con adeguata esperienza, capacità professionale e specifiche conoscenze, svolgono mansioni che richiedono ampia iniziativa ed autonomia nell'ambito delle procedure inerenti l'attività del settore di appartenenza.

CSSA: Vi appartengono gli operai che, nel rispetto delle procedure aziendali e per la propria specializzazione, coordinano il lavoro di una squadra di operai specializzati di cui sono responsabili, all'occorrenza intervenendo direttamente nell'esecuzione di operazioni di particolare complessità e/o difficoltà eventualmente anche emerse nel lavoro dei componenti la squadra.

f) Concetto di 2a classe/OSA/livello 4

C-2: vi appartengono gli impiegati che, con adeguata esperienza e capacità professionali, svolgono mansioni che richiedono autonomia o facoltà di iniziativa nell'ambito di procedure stabilite.

OSA: vi appartengono gli operatori aeronautici che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, svolgono tutti i lavori dell'Operatore Qualificato Aeronautico eseguendo a regola d'arte i lavori loro affidati.

g) Operaio Specializzato /livello 5:

OS: vi appartengono gli operai che, in base a specializzazione conseguita a seguito di adeguato tirocinio pratico ed efficiente preparazione tecnica o muniti di brevetto o diploma delle varie attività, svolgono tutti i lavori dell'operaio qualificato eseguendo a regola d'arte i lavori loro affidati.

h) Concetto di 3a classe/OQA/livello 6

C-3: vi appartengono gli impiegati non di ordine che, con adeguata esperienza e specifiche conoscenze e capacità professionali, svolgono mansioni richiedenti facoltà di iniziativa per l'esecuzione di procedure specifiche.

OQA: vi appartengono quegli operai qualificati che, a seguito di adeguato tirocinio ed efficiente preparazione teorico pratica, eseguono a regola d'arte tutti i lavori affidatigli, in linea di massima più strettamente inerenti l'attività aeronautica.

i) Ordine di 1a classe/OQ/livello 7

O-1: vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare esperienza e pratica d'ufficio nell'esecuzione di dettagliate istruzioni proprie della categoria di appartenenza.

OQ: esegue tutti i lavori per i quali sia richiesta una specifica capacità pratica conseguibile con adeguato tirocinio.

l) Ordine di 2a classe/OC/livello 8

O-2: vi appartengono gli impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica d'ufficio.

OC: esegue i lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorra qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

3. L' inquadramento del personale verrà trattato in sede aziendale.

Per le figure professionali sotto elencate:

- Operatore Specializzato Aeronautico
- Addetto di scalo - agenzia - prenotazioni -
- Addetto servizi amministrativi/contabili/generali
- Addetto supporto servizi commerciali

le Parti convengono un'attestazione finale al livello 3°/C1.

I relativi tempi di attestazione, nel caso non siano già regolati con condizioni di miglior favore a livello locale, seguiranno tale modulazione:

- livello di ingresso C3
- dopo un massimo di 15 mesi, attestazione al livello C2

- dopo un massimo di 21 mesi, attestazione al livello C1.

Agli effetti del presente articolo, si chiarisce che, in favore del solo personale che si trova in fase di progressione per la maturazione del livello di appartenenza, i mesi di anzianità di servizio prestati presso la propria compagnia, saranno considerati utili per il conseguimento dei nuovi tempi di attestazione

#### **ART. 4. Mutamento di mansioni**

1. La materia è regolata dall'art. 13 della legge 20-5-1970 n.300
2. Ferma restando la salvaguardia dei livelli di inquadramento ed occupazionali si concorda che sono possibili gli spostamenti di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad assenze dei titolari e/o ad esigenze improvvise tecnico/operative da esaminarsi in sede aziendale con le RSA

#### **ART. 5. ORARIO DI LAVORO**

1. La durata normale dell'orario di lavoro è pari a 37 ore e 30 minuti alla settimana, distribuite su cinque giorni ed è fissato dalle direzioni.

2. All'orario di lavoro si applica la disciplina di cui al d.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, come modificato ed integrato dal presente contratto.

3. La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolata su un periodo di riferimento di sei mesi, non può superare le 48 ore settimanali.

Ai fini del computo della media di cui al punto che precede, non vengono presi in considerazione i periodi di ferie e di malattia ed ogni altro periodo di assenza giustificata. Sono parimenti escluse dal computo della media, le ore di lavoro straordinario per le quali il dipendente abbia usufruito nello stesso arco temporale di riferimento di riposi compensativi.

4. Le ore richieste e prestate oltre le 37 ore e 30 minuti settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario nel vigente CCNL.

Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuativo con l'interruzione di 30 minuti per la refezione.

5. Le compagnie fissano l'orario di lavoro sulla base di turni mensili che rispondano alle specifiche esigenze tecniche ed operative. Si specifica che i turni sono avvicendati quando si verifica un passaggio di consegne tra gli addetti al turno che precede e quelli al turno successivo.

6. Il lavoro notturno sia a turni che straordinario non può essere interrotto ma deve avere carattere continuativo.

7. Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 66/03 il dipendente ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di durata non inferiore a 24 ore consecutive, da cumulare con dodici ore di riposo giornaliero, di regola in coincidenza con la domenica, fermo quanto previsto per i lavoratori turnisti.

8. Per il personale turnista, qualora in una settimana di calendario entrambe le giornate di riposo cadono in giorni diversi dalla domenica, la seconda di esse sarà considerata, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, riposo compensativo (sostitutivo della domenica).

9. Alla stregua di quanto precede, nell'ipotesi in cui il turno assegnato comprenda la giornata della domenica al lavoratore turnista compete una maggiorazione della retribuzione pari al 10% in riferimento alle ore di lavoro svolte nella giornata della domenica stessa secondo il normale orario



10. Ove una o ambedue le giornate, cioè riposo settimanale e feriale non lavorativo, coincidono con una festività, il lavoratore ha diritto a percepire, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, altrettante giornate retribuite al 100%. Inoltre, in deroga a quanto sopra, il personale addetto agli uffici con turni avvicendati potrà ricevere, in luogo del pagamento, un giorno aggiuntivo di riposo da fissare previo accordo con la direzione.

11. Al personale impiegato a tempo indeterminato ed a tempo pieno, operante in turni avvicendati giornalieri oltre le 16 ore, verrà concessa una giornata di riposo aggiuntiva per anno solare.

12. Per il personale turnista, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi operativi si potrà derogare, a fronte di situazioni di criticità, a quanto disposto dagli art. 7 e 8 del d.lgs. 66/03 con monitoraggio su tale materia previo accordo con le oo.ss. a livello locale

#### **Art. 6. Giorni festivi e riposo settimanale**

1. Sono considerati festivi agli effetti del presente contratto:

- tutte le domeniche;
- 1 gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile;
- 1 maggio;
- 2 giugno;
- 29 giugno (solo per il Comune di Roma);
- 15 agosto;
- 1 novembre;
- 8 dicembre;
- 10 dicembre
- 25 dicembre;
- 26 dicembre.

2. Il pagamento delle festività infrasettimanali verrà effettuato unitamente alla retribuzione relativa al mese successivo a quello di riferimento.

3. Se una festività cade durante un periodo di ferie, la relativa giornata non è computata come ferie, senza alcun diritto a maggiorazioni o compensi aggiuntivi.

#### **ART. 7. Festività soppresse**

1. Il trattamento inerente le festività di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modificazioni (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno - escluso il Comune di Roma - e 4 novembre), è il seguente.

2. Le prestazioni lavorative svolte durante le ex festività, saranno retribuite normalmente con la maggiorazione prevista per il lavoro prestato durante i giorni festivi (vedi art. 8.4).

3. Nell'ipotesi in cui una ex festività cada nei due giorni di riposo (settimanale o feriale), è dovuto al dipendente un compenso aggiuntivo di importo pari alla retribuzione giornaliera.

4. In alternativa al trattamento retributivo di cui ai punti 7.2 e 7.3 che precedono, compatibilmente con le esigenze tecnico operative della Compagnia, il dipendente potrà chiedere fino a cinque giorni all'anno di riposo compensativo retribuito (quattro per i dipendenti che lavorano nel Comune di Roma). La richiesta, a pena di decadenza, dovrà essere effettuata, entro il mese in cui cade la ex festività.

5. Compatibilmente con le esigenze di servizio della Compagnia, i riposi compensativi di cui al punto 4 che precede, potranno essere cumulati con le ferie annuali.

6. Qualora una festività soppressa cada durante un periodo di ferie, la relativa giornata non sarà considerata come ferie, con esclusione di maggiorazioni o di compensi aggiuntivi.

7. Il pagamento delle ex festività verrà effettuato unitamente alla retribuzione relativa al mese successivo a quello di riferimento.

#### **Nota a verbale**

Le Parti stabiliscono che eventuali modifiche nella disciplina di legge saranno automaticamente recepite nelle presenti disposizioni

#### **ART. 8. Lavoro straordinario diurno, festivo e notturno**

1. La Compagnia potrà richiedere ai dipendenti prestazioni di lavoro straordinario, da intendersi come quello che supera i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 5.1.

2. E' lavoro straordinario festivo quello svolto nel giorno destinato al riposo settimanale (normalmente coincidente con la domenica), ovvero in un giorno festivo.

Si chiarisce che agli effetti del presente articolo la domenica o, per i lavoratori turnisti, il secondo giorno dedicato al riposo settimanale sono festivi, mentre rimangono feriali il sabato o il primo giorno di riposo settimanale, che vengono fruiti dai dipendenti in virtù della ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni invece che su sei.

3. Per lavoro straordinario notturno deve intendersi quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 08.00 del giorno successivo.

4. Per il lavoro straordinario diurno, festivo o notturno sono dovute le seguenti maggiorazioni:

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| - lavoro straordinario diurno  | 40% |
| -lavoro straordinario festivo  | 55% |
| -lavoro straordinario notturno | 55% |

5. Il lavoro straordinario prestato nel primo giorno di riposo settimanale (cd. feriale), ossia quello derivante dalla distribuzione dell'orario di lavoro in cinque giorni alla settimana, è retribuito con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario diurno.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui tale giorno coincida con una festività infrasettimanale, il dipendente avrà diritto a percepire la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, ovvero a chiedere un giorno di riposo compensativo.

6. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

7 Al dipendente che presti mansioni lavorative, secondo regolari turni periodici, durante il periodo notturno, compete una maggiorazione del 60% in ragione delle ore di lavoro prestate durante tale periodo.

8. Il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno deve avere carattere di eccezionalità e non può essere considerato nell'orario normale di lavoro né avere soluzione di continuità. Inoltre deve essere richiesto dalla compagnia al dipendente almeno un'ora prima della cessazione dell'orario di servizio.

9. Salvo giustificati motivi di impedimento, il dipendente non può rifiutare l'esecuzione di lavoro straordinario diurno, festivo o notturno.

10. Nell'ipotesi in cui al dipendente venga richiesta la prestazione di lavoro straordinario notturno o festivo dopo che lo stesso abbia lasciato il luogo di lavoro ad ultimazione dell'orario di servizio, è dovuto un compenso pari a quattro ore di lavoro straordinario notturno o festivo, anche se la prestazione lavorativa abbia avuto una durata inferiore. Analogo trattamento sarà riconosciuto anche per il lavoro straordinario diurno in favore dei dipendenti addetti agli aeroscali.

L'importo minimo di cui sopra è aumentato a cinque ore nel caso in cui la prestazione straordinaria richiesta abbia inizio dopo la mezzanotte, sempre che il dipendente sia richiamato in servizio dopo aver lasciato il luogo di lavoro e a meno che non si tratti di anticipato inizio dell'orario di lavoro, nel qual caso si considerano come straordinario notturno le ore di lavoro effettivamente prestate.

11. I compensi per lavoro straordinario saranno erogati unitamente alla retribuzione del mese successivo a quello di riferimento.

12. In alternativa al trattamento economico del lavoro straordinario, il dipendente può usufruire di riposi compensativi.

A tal fine, nell'ambito della contrattazione aziendale e previo accordo con le OO.SS., potrà essere istituita e regolamentata una banca ore, che terrà conto delle diverse percentuali di maggiorazione.

#### **ART. 9. Stipendi minimi mensili**

##### **Livelli salariali in vigore dal 01/01/2008 e dal 01/01/2009:**

| <b>Livello</b> | <b>Categoria</b> | <b>01/01/2008</b> | <b>01/01/2009</b> |
|----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1S             | F-1S             | 1.274,28          | 1.303,23          |
| 1              | F-1              | 1.188,37          | 1.215,82          |
| 2a             | F-2              | 1.115,67          | 1.141,87          |
| 2b             | F-3              | 1.052,00          | 1.077,12          |
| 3              | C-1/CSSA         | 985,19            | 1.009,21          |
| 4              | C-2/OSA          | 928,61            | 951,70            |
| 5              | OS               | 888,48            | 910,90            |
| 6              | C-3/OQA          | 850,63            | 872,41            |
| 7              | 0-1/OQ “         | 790,20            | 810,92            |
| 8              | 0-2/OC “         | 789,22            | 809,90            |

##### **Con effetto dal 01/01/2010 e con le decorrenze seguenti i nuovi stipendi minimi mensili saranno:**

| <b>Livello</b> | <b>Categoria</b> | <b>01/01/2010</b> | <b>01/01/2011</b> | <b>01/01/2012</b> |
|----------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1S             | F-1S             | 1.327,33          | 1.369,51          | 1.417,72          |
| 1              | F-1              | 1.238,68          | 1.278,68          | 1.324,39          |
| 2a             | F-2              | 1.163,68          | 1.201,85          | 1.245,48          |
| 2b             | F-3              | 1.098,03          | 1.134,63          | 1.176,46          |
| 3              | C-1/CSSA         | 1.029,21          | 1.064,21          | 1.104,21          |
| 4              | C-2/OSA          | 970,92            | 1.004,56          | 1.043,01          |
| 5              | OS               | 929,56            | 962,22            | 999,54            |
| 6              | C-3/OQA          | 890,55            | 922,29            | 958,56            |
| 7              | 0-1/OQ           | 828,17            | 858,36            | 892,87            |

8            0-2/OC            827,11            857,23            891,65

**ART. 10. Aumenti di anzianità**

1. Con effetto dal 01/09/1987 l'importo mensile degli aumenti biennali d'anzianità viene fissato nelle misure seguenti:

| <b>Livello</b> | <b>Categoria</b> |      |       |
|----------------|------------------|------|-------|
| 1S             | F1S              | Euro | 37,29 |
| 1              | F1               | Euro | 34,45 |
| 2a             | F2               | Euro | 32,18 |
| 2b             | F3               | Euro | 30,47 |
| 3              | C1-CSSA          | Euro | 29,33 |
| 4              | C2-OSA           | Euro | 27,42 |
| 5              | OS               | Euro | 26,65 |
| 6              | C3-OQA           | Euro | 25,31 |
| 7              | O1-OQ            | Euro | 24,22 |
| 8              | O2-OC            | Euro | 22,67 |

2. Per i dipendenti assunti a decorrere dal 01/05/1996 il numero massimo di scatti biennali di anzianità maturabile viene stabilito nella misura di 7 (sette), dalla data di assunzione. Per il personale assunto prima del 01/05/1996 gli aumenti di anzianità non matureranno più dopo il 13° biennio di servizio dalla data di assunzione.

**ART. 11. Tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità varie, premio di produzione**

1. Il dipendente ha diritto ad una tredicesima e ad una quattordicesima mensilità (o indennità amministrativa), ciascuna pari ad una mensilità di retribuzione, il cui pagamento dovrà avvenire, rispettivamente, nel mese di dicembre (nei giorni antecedenti il Natale) e nel mese di giugno.

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro abbia inizio o termine nel corso dell'anno, la tredicesima e la quattordicesima mensilità verranno corrisposte in misura pari a tanti dodicesimi della retribuzione mensile quanti sono i mesi di servizio prestati dal dipendente nel corso dell'anno solare di competenza. A tale proposito, si considera come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, mentre della frazione di mese inferiore a 15 giorni non si terrà conto.

2. Salvi i diversi accordi di miglior favore stipulati a livello aziendale, sarà dovuto al dipendente un Contributo Spese Refezione-CSR per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, pari ad Euro 9,00.

Il trattamento economico di cui sopra inciderà sul calcolo del TFR, ma non sarà cumulabile con i trattamenti previsti per il personale in trasferta e/o in missione e non svolgerà effetti sul calcolo della tredicesima e della quattordicesima mensilità, dell' Elemento Integrativo d'Anzianità, dello straordinario e delle festività.

Il CSR verrà aggiornato annualmente, a decorrere dall'1 luglio di ogni anno, a partire dall'anno 2011, in base alle variazioni dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai.

3. Per ogni giornata di effettiva presenza sul posto di lavoro la Compagnia corrisponderà al dipendente una indennità giornaliera pari ad Euro 4,10.

4. Ai dipendenti con qualifica e mansioni di cassiere è dovuta un'indennità di maneggio denaro in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza.

5. Ai dipendenti che lavorano a turni avvicendati è dovuta un'indennità di turno pari ad Euro 1,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.

6. Ai dipendenti che prestano le loro mansioni lavorative in sede aeroportuale è dovuta un'indennità per disagiato lavoro aeroportuale, pari ad Euro 0,52 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.  
Tale indennità sostituisce l'indennità di campo.

7. Al dipendente che contragga matrimonio viene concesso un premio di nuzialità pari ad Euro 51,65.

#### 8. EDF

Con effetto dal 1-1-1996 , il valore dell'Elemento Distinto Fairo (E.D.F.), da corrisponderci è il seguente:

| Livello | Categoria |      |        |
|---------|-----------|------|--------|
| 1S      | F1S       | Euro | 326,95 |
| 1       | F1        | Euro | 322,06 |
| 2a      | F2        | Euro | 317,91 |
| 2b      | F3        | Euro | 314,24 |
| 3       | C1-CSSA   | Euro | 288,13 |
| 4       | C2-OSA    | Euro | 284,95 |
| 5       | OS        | Euro | 282,50 |
| 6       | C3-OQA    | Euro | 280,94 |
| 7       | O1-OQ     | Euro | 248,45 |
| 8       | O2-OC     | Euro | 248,45 |

Le suddette cifre (con esclusione dell'importo iniziale di €22,59) verranno corrisposte solo per le giornate di effettiva presenza ed anche per le giornate di assenza a causa di infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, convalescenza che segue il ricovero senza interruzioni, patologie gravi, permessi sindacali e ferie.

Le somme non corrisposte ai lavoratori assenti verranno versate dall'azienda in apposito fondo che verrà gestito da utilizzarsi esclusivamente per fini sociali o assistenziali in favore dei lavoratori dipendenti, con l'accordo delle OO.SS.

**L'EDF** è determinato nella sua effettiva erogazione secondo i criteri attualmente vigenti per gli istituti retributivi che nel medesimo sono confluiti, e verrà corrisposto, con le modalità attualmente previste, al solo personale in forza con contratto a tempo indeterminato sino alla data del 30/09/2000.

Per il personale assunto successivamente al 30/9/2000 si dà luogo, a decorrere dal 01/10/2004 alla progressiva ricostruzione del pregresso "Premio FAIRO" con cadenza annuale e per un importo annuo corrispondente al 12,50% della somma attualmente erogata al pari livello.

Questa norma avrà effetto solo dopo due anni dall'evento, in tutte quelle aziende che eventualmente effettuassero riduzioni collettive di personale comportanti licenziamenti.

A far data dal 09/12/2004 per tutti i nuovi assunti l'EDF verrà corrisposto dopo aver compiuto 24 mesi di servizio, in cinque tranches con scadenze annuali in relazione alla data di assunzione nella misura del 20% degli ammontari specificati nella tabella dell'art. 11.8 del CCNL FAIRO al pari livello.

Le Parti firmatarie del presente rinnovo del CCNL concordano che la dinamica di progressione dell'istituto contrattuale E.D.F. è congelata dal primo luglio 2010 per dodici mesi.

Per i nuovi assunti, il valore economico di questo elemento sarà pari al 50% del valore attuale.

#### **ART. 12. Rimborso spese di trasporto**

1. Al personale degli uffici di città viene corrisposto l'equivalente dell'abbonamento mensile ai trasporti pubblici di superficie per l'intera rete urbana .

Si precisa che, qualora in futuro non fosse possibile separare l'abbonamento ai trasporti pubblici di superficie da quello sotterraneo, verrà accordato l'unico abbonamento globale.

2. Al personale degli aeroporti, per il periodo diurno, viene corrisposto l'equivalente dell'abbonamento mensile al trasporto pubblico extra urbano, e l'equivalente dell'abbonamento mensile ai trasporti pubblici di superficie per l'intera rete urbana, ferme restando eventuali condizioni di miglior favore. Per il turno notturno verranno concordate soluzioni in sede aziendale in relazione alle esigenze operative.

3. A far data dalla stipula del presente accordo, quanto precede non è a valere per quei dipendenti che beneficiano di auto aziendale con uso promiscuo

### **ART. 13. Elementi e computo della retribuzione**

1. Salvo i casi in cui non sia diversamente disposto, la retribuzione mensile è composta da:

- a) stipendio (minimo tabellare mensile);
- b) aumenti di anzianità;
- c) eventuale assegno personale assorbibile;
- d) eventuale assegno di merito;
- e) assegno di Compagnia;
- f) indennità di contingenza (congelata al 31.12.1992).

2. L'assegno personale assorbibile premia la capacità ed il rendimento del lavoratore e viene assorbito solo in caso di passaggio a categoria o livello superiore.

3. L'assegno di merito premia la capacità e il rendimento del lavoratore ed è inassorbibile.

4. L'assegno di compagnia è l'ammontare eccedente i minimi tabellari mensili previsti ed è inassorbibile.

5. L'indennità di contingenza (congelata alla data del 31.12.1992) è la seguente:

| <b>Livello</b> | <b>Categoria</b> |                    |
|----------------|------------------|--------------------|
| <b>1S</b>      | <b>F1S</b>       | <b>Euro 536,87</b> |
| <b>1</b>       | <b>F1</b>        | <b>Euro 533,28</b> |
| <b>2a</b>      | <b>F2</b>        | <b>Euro 530,22</b> |
| <b>2b</b>      | <b>F3</b>        | <b>Euro 527,52</b> |
| <b>3</b>       | <b>C1-CSSA</b>   | <b>Euro 524,52</b> |
| <b>4</b>       | <b>C2-OSA</b>    | <b>Euro 522,31</b> |
| <b>5</b>       | <b>OS</b>        | <b>Euro 520,51</b> |
| <b>6</b>       | <b>C3-OQA</b>    | <b>Euro 518,89</b> |
| <b>7</b>       | <b>O1-OQ</b>     | <b>Euro 516,37</b> |
| <b>8</b>       | <b>O2-OC</b>     | <b>Euro 514,04</b> |

6. La retribuzione mensile è riferita all'orario normale di lavoro.

7. La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 165.

8. La retribuzione viene corrisposta non oltre la fine del mese cui si riferisce, con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi.

9. In caso di ritardo superiore a 10 giorni nel pagamento della retribuzione, sulle somme non pagate decorrono, in favore del lavoratore, gli interessi di mora, in misura pari al tasso legale più il 2%. Gli interessi moratori decorrono dal giorno successivo a quello in cui avrebbe dovuto avere luogo il pagamento. Ove il ritardo superi il mese, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro.

10. In caso di contestazione sui compensi dovuti, al lavoratore e' dovuta in ogni caso la parte di retribuzione non controversa.

11. Le trattenute mensili per il risarcimento di danni non possono superare il 20% della retribuzione.

12. Assegno di Compagnia

Dall' 01/01/1994 vengono corrisposti i seguenti importi mensili

| <b>Livello</b> | <b>Categoria</b> |                    |
|----------------|------------------|--------------------|
| <b>1S</b>      | <b>F1S</b>       | <b>Euro 118,79</b> |
| <b>1</b>       | <b>F1</b>        | <b>Euro 108,46</b> |
| <b>2a</b>      | <b>F2</b>        | <b>Euro 100,71</b> |
| <b>2b</b>      | <b>F3</b>        | <b>Euro 95,03</b>  |
| <b>3</b>       | <b>C1-CSSA</b>   | <b>Euro 91,67</b>  |
| <b>4</b>       | <b>C2-OSA</b>    | <b>Euro 88,31</b>  |
| <b>5</b>       | <b>OS</b>        | <b>Euro 85,22</b>  |
| <b>6</b>       | <b>C3-OQA</b>    | <b>Euro 82,63</b>  |
| <b>7</b>       | <b>O1-OQ</b>     | <b>Euro 74,89</b>  |
| <b>8</b>       | <b>O2-OC</b>     | <b>Euro 74,89</b>  |

13. Con effetto dal 01/01/1993 viene introdotto l'EDR (Elemento Distinto della retribuzione) di € 10,33 mensili. Questo elemento non fa parte della retribuzione a tutti gli effetti, ma viene considerato utile solo ai fini del TFR e della 13a mensilità.

#### **ART. 14. Elemento integrativo di anzianità**

1. L'elemento integrativo di anzianità (E.I.A.) inizia a maturare, per i nuovi assunti a tempo indeterminato, dopo 24 mesi di servizio.

2. Tale elemento è pari al 7% della retribuzione mensile come definita all'art 13.1, ma con esclusione dell'indennità di contingenza, e viene corrisposto per 13 mensilità, in linea con la normativa in essere, ferme restando tutte le condizioni di miglior favore esistenti nelle singole compagnie.

3. Il pagamento dell'ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA' avverrà una volta l'anno, unitamente allo stipendio del mese di Settembre, sarà assoggettato alle contribuzioni e trattenute di legge, non farà parte della retribuzione ma verrà incluso nel calcolo del T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto).  
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto agli importi corrispondenti all'E.I.A. maturato e non ancora corrisposto.

#### **ART. 15. Ferie**

1. Al personale spetta un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi, o frazioni, in ragione di ciascun anno di servizio. Per il primo anno di servizio, il periodo di ferie è fissato in 21 giorni lavorativi, o frazioni. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

2. Il periodo di godimento delle ferie ai sensi dell'art.10 della legge 66/03 e sue integrazioni e modifiche saranno gestite dal datore di lavoro, il quale in proposito terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle preferenze eventualmente espresse dai lavoratori.

3. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, cosicché, qualunque sia il motivo della cessazione del rapporto di lavoro, al dipendente spetterà il pagamento delle ferie maturate e non godute, secondo i criteri di calcolo di cui al punto 1, ed inciderà sul calcolo del t.f.r.

In deroga a quanto precede, le ferie potranno essere fruito anche durante il periodo di preavviso ove il dipendente ne faccia espressa richiesta scritta.

4. Al dipendente richiamato in servizio durante il periodo di ferie spetta il trattamento di missione, in relazione al rientro in sede ed al ritorno nella località dove stava trascorrendo le ferie. I giorni dedicati ai suddetti spostamenti non sono considerati ferie.

5. Nell'ipotesi di malattia o di infortunio di durata pari o superiore a tre giorni, le ferie si interrompono ed i giorni di ferie non goduti verranno riassegnati a condizione che il dipendente abbia dato tempestivo avviso alla compagnia dell'evento interrottivo ed abbia inviato la prescritta certificazione medica nei termini e con le modalità di cui al successivo art. 19.6. Resta in ogni caso impregiudicato il diritto della compagnia di far eseguire i controlli di legge.

6. Il dipendente potrà fare richiesta di godere, in luogo di un giorno di ferie all'anno, di permessi retribuiti che non siano comunque di durata inferiore a sessanta minuti.

7. I lavoratori addetti a turni continui ed avvicendati su 24 ore, potranno fruire a richiesta nell'arco di ciascun anno feriale, di due giornate di permesso retribuito. A ciascun lavoratore turnista le giornate in questione verranno attribuite in relazione ai mesi di servizio prestato, provvedendosi al computo per dodicesimi. Per le frazioni inferiori all'intera giornata di permesso si darà luogo al relativo pagamento.

8. Un periodo di aspettativa senza retribuzione può essere concesso al personale a giudizio della Compagnia e solo per gravi e provati motivi.

9. Il dipendente che contragga matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito pari a 15 giorni di calendario in concomitanza con la data delle nozze, come stabilito dalla legge.

#### **ART. 16. Missioni**

1 La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione nella sola ipotesi in cui non esista una procedura di compagnia in materia, regolamentata dalla Casa Madre. Altre situazioni saranno oggetto di confronto, a livello aziendale, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

2. Oltre al pagamento del biglietto o al rimborso del relativo importo, al personale in missione è dovuto, previa presentazione della relativa documentazione giustificativa, il rimborso delle spese di vitto ed alloggio, maggiorate della percentuale del 2% per spese accessorie non documentabili. Nei giorni di partenza e di rientro, al dipendente è dovuto il rimborso delle spese per la colazione, il pranzo e la cena, sempre che la partenza o il rientro avvengano, rispettivamente, prima o dopo, le ore 8.00, 13.00 e 20.00.

3. Al personale inviato in missione spetta un congruo anticipo sulle spese di vitto ed alloggio.

4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia inviato in missione per partecipare a corsi di addestramento la cui durata superi i sette giorni, il periodo e le date devono essere concordate con il dipendente stesso.

5. Si considera missione o trasferta, agli effetti del presente articolo, il solo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa.

#### **ART. 17. Trasferimento**

1. Nessuna indennità è dovuta nell'ipotesi in cui il trasferimento avvenga nell'ambito della stessa regione ove il dipendente svolge abitualmente la



propria attività, in quanto facente parte della stessa unità produttiva, sempre che lo spostamento non comporti il cambiamento della residenza.

2. Fermo quanto precede, in caso di trasferimento di dipendente con familiari conviventi a carico, è dovuto allo stesso:

- a) un preavviso di 20 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio documentate, sostenute per sé e per i familiari con lui conviventi e a carico dello stesso, limitatamente al coniuge o al convivente more uxorio, agli ascendenti, ai discendenti ed ai collaterali fino al secondo grado;
- c) il rimborso delle spese preventivamente autorizzate dalla compagnia per il trasloco
- d) indennità di trasferimento pari a 10 giorni di paga base conglobata (minimi, contingenza, assegno di compagnia).

3. In caso di trasferimento di dipendente senza familiari conviventi a carico, è dovuto allo stesso:

- a) un preavviso di 15 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio documentate;
- c) il rimborso delle spese preventivamente autorizzate dalla compagnia per le spese di trasloco;
- d) indennità di trasferimento pari a 10 giorni di paga base conglobata (minimi, contingenza, assegno di compagnia).

4. Nel caso in cui i termini di preavviso di cui sopra non siano rispettati, al dipendente spetta una indennità sostitutiva doppia al preavviso stesso.

5. Al dipendente che fosse costretto, a motivo del trasferimento, a corrispondere un'indennità per l'anticipata cessazione di un contratto di locazione compete un rimborso pari a tre mesi del canone di affitto, a fronte della produzione del contratto di locazione debitamente registrato e della documentazione attestante i versamenti in favore del locatore.

6. Il dipendente che venga licenziato, per motivi estranei alla giusta causa o al giustificato motivo soggettivo, entro un anno dal trasferimento attuato con la corresponsione delle indennità di cui ai punti 2 o 3 che precedono, compete il rimborso delle spese di cui ai punti b) e c) dei predetti punti, a condizione che il dipendente fornisca la prova di aver ripristinato l'originaria residenza.

7. Salvo i casi in cui è diversamente previsto (quale a titolo esemplificativo quello in cui nella lettera di assunzione venga riservata alla compagnia la facoltà di trasferire il lavoratore liberamente), ferme ovviamente le ragioni tecnico, organizzative e produttive, il trasferimento individuale non può essere disposto se non con il consenso dell'interessato. Eventuali situazioni che comportino conseguenti problemi organizzativi verranno discussi con le RSA

#### **ART. 18. Divise ed indumenti di lavoro**

1. I dipendenti sono tenuti ad indossare le divise fornite dalla compagnia o gli indumenti di lavoro, ovvero i dispositivi di protezione individuale, che siano richiesti dalla natura della prestazione lavorativa, anche ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro e idoneità dei locali, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. L'inosservanza della condotta di cui al punto 1 che precede comporterà il diritto della Compagnia, previa contestazione del fatto e tenuto conto della sua gravità, ad adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore.

#### **ART. 19. Malattia**

1. In caso di malattia è assicurata al dipendente la conservazione del posto di lavoro per il seguente periodo massimo di 12 mesi (cosiddetto periodo di comportamento)

2. Ai fini del calcolo della durata della malattia per il comportamento, si sommano il numero dei giorni di malattia in riferimento ad un arco temporale di tre anni da calcolarsi a ritroso.

3. In caso di malattia o infortunio, al dipendente è garantito un trattamento economico pari a:

- sei mesi ad intera retribuzione
- sei mesi al 50% della retribuzione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo non si cumula con quello erogato dall'INPS dovendosi intendere che la compagnia risponde eventualmente per la differenza.

In caso di più episodi di malattia non continuativi, ai fini del calcolo del trattamento economico di malattia di cui sopra, si terrà conto dei giorni di malattia complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti.

4. Al dipendente destinatario del recesso per superamento del periodo di comportamento, spetta l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Durante le assenze per malattia al dipendente non spettano le seguenti indennità:

- a) contributo spese refezione;
- b) indennità giornaliera;
- c) indennità di disagio lavoro aeroportuale;
- d) quota giornaliera dell' E.D.F. (Elemento Distinto Fairo);
- e) indennità di turno;

ed ogni altra indennità legata alla effettiva presenza sul luogo di lavoro.

6. In caso di malattia il dipendente, salvo cause di forza maggiore, è tenuto ad informare immediatamente, anche per le vie brevi, la compagnia e a far pervenire alla stessa, per plico raccomandato a/r, consegnato all'ufficio postale entro due giorni dall'inizio dell'assenza ovvero dalla sua prosecuzione, la prescritta certificazione medica.

Il dipendente sarà esentato dall'inviare al datore di lavoro la certificazione nel caso in cui il medico abbia provveduto a trasmettere per via informatica la comunicazione stessa all'INPS.

7. Alla stregua della normativa di legge e regolamentare in materia, la compagnia può far controllare lo stato di malattia dai competenti servizi ispettivi.

Il dipendente assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato alla compagnia per tutto il periodo in cui dura l'assenza, ivi compresi i giorni festivi o di riposo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. E' fatto obbligo al dipendente di informare preventivamente la compagnia se per eventuali e comprovate necessità sia costretto a lasciare il domicilio nelle predette fasce orarie, nonché di comunicare eventuali cambiamenti di domicilio che intervenissero durante l'assenza.

8. Al dipendente che si renda inadempiente a quanto previsto dai punti 6 e 7 che precedono, non spetta il trattamento economico di cui al punto 3 che precede. L'inadempimento, inoltre, rende il dipendente soggetto a procedimento disciplinare.

Nota: Nel caso in cui il lavoratore sia affetto da gravi patologie certificate quali ad esempio: di natura oncologica, distrofia muscolare, sclerosi multipla ecc., i periodi di comportamento di cui al comma 1 sono aumentati, previa richiesta del lavoratore, di sei mesi non retribuiti

## **ART. 19 Bis**

### **Infortunio sul lavoro e malattia professionale.**

1. Il lavoratore assente dal servizio a seguito di infortunio sul lavoro a diritto alla conservazione del posto. Nei casi in cui l'assenza per infortunio sul lavoro si protragga per un periodo superiore ai 18 mesi le compagnie avranno facoltà di risolvere il rapporto di lavoro ed il dipendente di presentare le sue dimissioni con diritto in entrambi i casi all'indennità di anzianità dovuta per il licenziamento e, nel primo caso anche all'indennità sostitutiva del preavviso. Per la determinazione dell'anzianità di servizio si deve tener conto anche dell'interruzione per invalidità che ha immediatamente preceduto il licenziamento o le dimissioni.
2. In caso di infortunio sul lavoro, di qualsiasi entità, ovunque avvenga, il dipendente colpito deve avvertire subito il proprio superiore diretto.
3. In caso di controversia sulla dipendenza della malattia da causa di servizio, è consentito ricorrere ad una commissione arbitrale composta da due medici nominati ciascuno da ogni parte e da un terzo medico, con funzioni di Presidente, designato d'accordo dai primi due o, in difetto, dall'Ordine Professionale dei Medici territorialmente competente.
4. In caso di infortunio sul lavoro e tenuto conto delle circostanze che l'hanno causato, la compagnia potrà considerare una ulteriore estensione del periodo di comporto pari a 6 mesi oltre i limiti stabiliti al punto 1.

Nota a verbale: Le parti stabiliscono che eventuali introduzioni di discipline di legge sulla materia saranno automaticamente recepite nelle presenti disposizioni.

## **ART. 20. Assicurazioni**

1. Le compagnie sono tenute ad assicurare i propri dipendenti con l'INAIL, alla stregua della normativa vigente in materia.
2. Le compagnie possono prevedere in favore dei propri dipendenti non soggetti all'obbligo della copertura assicurativa INAIL, polizze assicurative di natura privata, con massimali da stabilire in sede aziendale e comunque non inferiori a quanto previsto dalla stessa INAIL.
3. Il dipendente che, per motivi di servizio, viaggia su aeromobili di linea della compagnia in favore della quale presta mansioni lavorative, deve essere assicurato contro i rischi del volo come avviene per tutti gli altri passeggeri. Quanto sopra non si applica nell'ipotesi in cui il dipendente, per motivi di servizio, viaggi su aeromobili di linea di altre compagnie, che assicurano i passeggeri contro i rischi di volo.  
Quando invece il dipendente viaggia su aeromobili di compagnie che non assicurano i passeggeri contro i rischi del volo, il dipendente stesso, ove sia autorizzato a viaggiarvi dalla Compagnia da cui dipende, deve essere assicurato entro i limiti previsti dalle vigenti normative internazionali.
4. Il dipendente, al quale venga richiesto di partecipare a voli di prova o di collaudo, è assicurato in conformità a quanto disposto al precedente punto 1.

## **ART. 21. Servizio militare**

- 1 La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.
- 2 Il periodo di servizio militare viene considerato, agli effetti dell'anzianità, come trascorso in servizio.

Per quanto non previsto dal presente articolo, valgono le leggi vigenti in materia.

#### **ART. 22. Disciplina aziendale ed obblighi dei dipendenti**

1. Le assenze devono essere segnalate immediatamente e giustificate entro il giorno successivo, salvo il caso di grave impedimento. In caso di assenze dovute a malattia o ad infortunio trova applicazione la disciplina di cui all'art. 19, punti 6 e 7.

2. Durante l'orario di lavoro il dipendente non può lasciare il luogo di lavoro senza l'autorizzazione del proprio superiore diretto. Analogamente non può trattenersi nel luogo di lavoro al di fuori dell'orario di servizio, salvo che non sia stato autorizzato in tal senso.

3. Il dipendente deve osservare un contegno disciplinato ed adempiere compiutamente i doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli. In particolare, è tenuto:

a) al rigoroso rispetto dell'orario di lavoro e all'adempimento delle formalità prescritte dalla compagnia per il controllo delle presenze;

b) a fornire la prestazione lavorativa con diligenza ed assiduità, nel pieno rispetto del presente contratto e delle disposizioni aziendali, nonché adempiere agli ordini dei suoi superiori gerarchici;

c) non esercitare attività di qualsiasi genere che si pongono in concorrenza con quella della Compagnia, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai suoi metodi di esercizio, né farne uso, in modo da arrecare ad essa pregiudizio;

d) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti affidatigli;

e) mantenere un contegno conforme agli obblighi di disciplina interna, anche in materia di uso di internet e della posta elettronica e delle dotazioni aziendali eventualmente affidategli (a titolo esemplificativo: telefono cellulare, carta di credito, auto aziendale).

4. E' fatto divieto al dipendente di:

a) utilizzare senza autorizzazione attrezzature, macchine o strumenti non affidatigli;

b) effettuare variazioni o cancellazioni sul proprio o sull'altrui cartellino di presenza, ovvero su altri sistemi di controllo dell'orario;

c) fumare nei locali aziendali, nelle aviorimesse, nelle officine, nei magazzini, negli aeromobili o in prossimità degli stessi;

d) procedere senza autorizzazione a collette, raccolte di firme, vendita di biglietti ed oggetti durante l'orario di servizio.

#### **ART. 23. Sanzioni disciplinari**

1. L'inosservanza da parte del lavoratore agli obblighi derivanti dal presente contratto, dalla disciplina e dalla prassi aziendale, nonché dalle leggi e dalle norme codicistiche, sono sanzionate, in relazione alla loro gravità, come segue:

A rimprovero verbale;

B rimprovero scritto;

C multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione;

D sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni;

E licenziamento con preavviso con trattamento di fine rapporto;

F licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

2. Le mancanze devono essere contestate agli interessati, onde consentire loro di fornire elementi a propria giustificazione prima dell'adozione del provvedimento disciplinare. La contestazione, con esclusione della sanzione prevista alla lettera a) del punto 1) che precede, deve essere comunicata per iscritto. Gli interessati potranno produrre giustificazioni per iscritto entro cinque giorni dalla data di ricezione della contestazione. Scaduto il termine di cui sopra, la compagnia potrà provvedere all'adozione del provvedimento

disciplinare. E' facoltà del dipendente di farsi assistere in sede di discolpe da un Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, come previsto dall'art. 7 l. 300/70.

3. La sospensione e la multa sono adottate, oltre ch  per mancanze di adeguata gravit , anche in caso di recidiva in mancanze di minore rilievo che siano state altre volte punite nel corso di un anno, rispettivamente, con la multa o con il rimprovero verbale o scritto. A titolo esemplificativo, si indicano come punibili con la multa o con la sospensione le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata dal lavoro;
- b) violazione degli obblighi inerenti la comunicazione e la giustificazione delle assenze, secondo la disciplina di cui agli art. 19.8 e 22.2;
- c) abbandono ingiustificato del posto di lavoro;
- d) assenze ingiustificate ai controlli medici di cui all'art. 19.8;
- e) ritardo nell'inizio del lavoro, anticipo nella cessazione o sospensione senza giustificato motivo;
- f) negligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa;
- g) danneggiamento colposo a i beni della Compagnia, implicante un danno di lieve valore;
- h) altre violazioni della disciplina aziendale di cui all'art. 22;
- i) esecuzione, per conto proprio o di terzi, di attivit  lavorativa di lieve entit , anche se non per fini di lucro, nei locali della Compagnia, fuori dell'orario di lavoro.
- l) lieve insubordinazione ai superiori.

4. Il licenziamento con preavviso   adottato in riferimento a mancanze di maggiore gravit  rispetto a quelle di cui al punto 3) che precede, e che non siano cos  gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto 5). A titolo esemplificativo:

- a) danneggiamento colposo ai beni della Compagnia implicante un danno non di lieve valore;
- b) esecuzione nei locali della Compagnia di lavori per conto proprio o di terzi, di lieve entit  e con impiego di materiale della Compagnia medesima;
- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza e di controllo;
- e) assenze ingiustificate per oltre quattro giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, che si verificano nei giorni che precedono o che seguono immediatamente giorni festivi o il periodo di ferie;
- f) condanna a pena detentiva a seguito di sentenza passata in giudicato per condotte commesse dal dipendente non in connessione con lo svolgimento del lavoro, che pregiudichino la figura morale del dipendente;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 3) che precede, quando siano stati inflitti almeno due provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi.

5. Il licenziamento senza preavviso ovvero per giusta causa si applica nei confronti dei dipendenti che siano incorsi in mancanze cos  gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro ovvero che provochino alla Compagnia grave nocumento morale o materiale o che compiano, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che configurino reati a termine di legge. A titolo esemplificativo:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nei locali della Compagnia;
- c) sottrazione di documenti, macchine, utensili o altro oggetti della Compagnia;
- d) danneggiamento volontario ai beni della Compagnia;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumit  delle presone ed alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione nei locali della Compagnia, senza permesso, di lavori per conto proprio o di terzi, non di lieve entit , con o senza l'impiego di materiale della Compagnia;

- h) fumare in luoghi dove ciò possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;
- i) gravi azioni che possano provocare un notevole danno finanziario o morale alla Compagnia.

#### **ART. 24. Preavviso e dimissioni**

1. I termini di preavviso, nell'ipotesi di recesso della Compagnia, sono i seguenti: 20 giorni per ogni anno di servizio con un minimo di due mesi ed un massimo di otto per i funzionari (livelli F3/F2/F1/F1S) e con un minimo di un mese ed un massimo di sette per tutte le altre categorie di lavoratori.

2. I termini di preavviso di cui al punto 1) sono ridotti alla metà, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore.

3. La durata del preavviso è riferita ai giorni di calendario. L'anno di servizio non compiuto è conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni e non tenendosi conto delle frazioni inferiori a 15 giorni.

4. Il periodo di preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo se il recesso viene comunicato tra il giorno 16 e l'ultimo giorno del mese oppure dal sedicesimo giorno, se il recesso viene comunicato tra il giorno 1 ed il giorno 15 del mese precedente.

5. Il preavviso non è dovuto nei casi in cui il recesso sia fondato su giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

6. In caso di morte del dipendente, l'indennità di preavviso spetta agli aventi diritto, a norma dell'art. 2122 c.c.

7. La Compagnia ha facoltà di esonerare, in tutto o in parte, il dipendente dal prestare attività lavorativa nel periodo di preavviso, corrispondendo al dipendente stesso la relativa indennità sostitutiva.

8. Nell'ipotesi in cui il dipendente non osservi in tutto o in parte il periodo di preavviso dallo stesso dovuto alla Compagnia, quest'ultima potrà imputare la relativa indennità ai compensi di fine rapporto dovuti al dipendente stesso.

8bis. Nel caso il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso, sarà tenuto a corrispondere al dipendente un'indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di mancato preavviso.

9. La parte alla quale è dovuto il preavviso può rinunciare in tutto o in parte.

10. L'indennità sostitutiva del preavviso verrà calcolata sulla base degli stessi elementi considerati al fine del computo del trattamento di fine rapporto.

11. Durante il periodo di preavviso, la Compagnia concederà, nel rispetto delle proprie esigenze aziendali, permessi non retribuiti per consentire al dipendente di ricercare altra occupazione lavorativa.

12. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, verrà computato nell'anzianità di servizio.

13. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

#### **ART. 25. Trattamento di fine rapporto**

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è dovuta - per il periodo dalla data di assunzione e fino al 31/05/1982 - una indennità di anzianità pari ad un mese di retribuzione per ogni anno di servizio - esclusa l'indennità di contingenza a partire dal 01/02/1977 - aumentata dei ratei della 13° mensilità e dell'indennità amministrativa e da ogni altro eventuale compenso a carattere continuativo o di ammontare determinato, ma facente parte della retribuzione ordinaria.

2. Ai dipendenti che abbiano scelto, anche tacitamente, di aderire ad una forma di previdenza complementare, si applica la disciplina di cui al d. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, e decreti attuativi, anche in riferimento alle richieste di anticipazioni.

3. Il pagamento di quanto dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro la fine del mese successivo alla data di cessazione del servizio. Il lavoratore riceverà un prospetto contenente l'indicazione degli elementi che compongono la sua liquidazione, firmato e timbrato dall'ufficio competente.

4. Ai dipendenti che abbiano scelto di mantenere il trattamento di fine rapporto presso la Compagnia si applica la disciplina del codice civile e delle leggi regolanti la materia, anche in ordine alle anticipazioni, che restano regolate dall'art. 2120 c.c. e dall'accordo tra Fairo e le OO.SS. del 9.3.1983.

#### **ART. 26. Morte del lavoratore**

In caso di morte del lavoratore si applicano le disposizioni dell'art. 2122 c.c..

#### **Art. 26/bis Trasferimento dell'Azienda**

Per il trasferimento e la cessazione dell'Azienda valgono le disposizioni dell'art.2112 del c.c.

#### **Art. 27. Condizioni di miglior favore**

Tutte le condizioni di miglior favore godute dai singoli dipendenti delle diverse compagnie a titolo personale o collettivo, a seguito di accordi o intese, anche a livello aziendale, vengono mantenute.

#### **Art. 28. Commissioni paritetiche**

Viene riconfermata la Commissione Paritetica composta di 8 membri di cui 4 designati da FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, U.G.L. Trasporti e 4 dalla FAIRO. La Commissione ha il compito di esaminare e definire soltanto le controversie interpretative che possano insorgere nell'applicazione del presente accordo contrattuale e per la durata dell'accordo stesso. L'esame delle controversie avverrà su istanza di una delle parti con semplice richiesta di incontro che deve avvenire entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta e conclusa entro 30 giorni. Le OO.SS si impegnano a non adire le vie legali durante i tempi previsti per l'espletamento dei compiti della Commissione.

#### **Art. 29. Quadri**

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 13.05.1985 n. 190, sono considerati QUADRI i lavoratori inquadrati nella categoria F1/S livello 1/S. Ferma restando la normativa contrattuale da valere per la categoria degli impiegati, salvo quanto riportato dalla nota in calce al presente articolo, è stato convenuto quanto segue:

#### **2. Responsabilità civile e/o penale**

La compagnia si impegna a garantire ai lavoratori Quadri, che per motivi professionali siano coinvolti in procedimenti penali o civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale, nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

#### **Passaggio alla categoria Quadri**

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

#### **Indennità di funzione**

I Quadri hanno diritto ad una "indennità di funzione" di Euro 103,29 mensili. Questa somma verrà assorbita nel caso siano già esistenti "assegni ad personam" e/o "indennità quadri" di ammontare equivalente o superiore, concessi all'atto della nomina a Quadro.

#### **Informazione**

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai Quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, la Compagnia utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

#### **Formazione**

In favore dei Quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

#### **Brevetti**

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti di autore, viene riconosciuta ai Quadri - previa specifica autorizzazione aziendale- la possibilità di effettuare pubblicazioni o tenere relazioni/conferenze in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

#### **Nota**

Ai dipendenti ai quali viene attribuita la categoria di Quadro non si applicano le limitazioni all'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66/2003.