

FAIRO

(Foreign Airlines Industrial Relations Organization)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

09 Dicembre 2004

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
09 Dicembre 2004

Costituzione delle parti	pag. 3
Premessa	pag. 4
Lista delle Compagnie associate alla FAIRO	pag. 5
Parte Comune	
A) Investimenti	pag. 6
B) Livelli occupazionali	pag. 6
C) Diritto allo studio - Lavoratori studenti	pag. 6
D) Assetti contrattuali	pag. 6
E) Visite di inventario e personali	pag. 7
F) Molestie Sessuali	pag. 7
G) Portatori di Handicap	pag. 8
H) Pari Opportunità	pag. 8
I) Disposizioni e regolamenti Aziendali	pag. 8
L) Applicazione ed inscindibilità delle norme contrattuali	pag. 8
M) Relazioni Industriali	pag. 8
N) Garanzie occupazionali	pag. 9
O) Previdenza complementare	pag. 9
P) Commissione rivisitazione declaratoria	pag. 9
Q) Banca ore	pag. 9
R) Decorrenza e durata	pag. 9
Parte Specifica	
Art 1 Assunzione e documenti relativi	pag. 11
Art 2 Contratto a termine/di formazione/Lavoro Interinale	pag. 11
Art 3 Periodo di prova	pag. 12
Art 4 Suddivisione del personale e Declaratorie	pag. 13
Art 5 Mutamento di mansioni	pag. 15
Art 6 Orario di lavoro	pag. 15
Art 7 Giorni festivi e riposo settimanale	pag. 16
Art 7/A Festività soppresse	pag. 17
Art 8 Lavoro straordinario: diurno, festivo, notturno	pag. 18
Art 9 Stipendi minimi mensili	pag. 19
Art 10 Aumenti di anzianità	pag. 19
Art 11 13a mensilità, indennità amministrativa, indennità varie, premio di produzione	pag. 19
Art 12 Rimborso spese di trasporto	pag. 21
Art 13 Elementi e computo della retribuzione	pag. 22
Art 14 Ferie annuali-Aspettativa	pag. 23
Art 15 Missioni	pag. 24
Art 16 Trasferimento	pag. 25
Art 17 Divise e indumenti di lavoro	pag. 26
Art 18 Malattie e maternità	pag. 26
Art 19 Infortuni	pag. 27
Art 20 Servizio Militare	pag. 28
Art 21 Disciplina aziendale ed obblighi del lavoratore	pag. 28
Art 22 Sanzioni disciplinari	pag. 28
Art 23 Elemento Integrativo Anzianità	pag. 30
Art 24 Preavviso	pag. 30
Art 25 Trattamento di fine rapporto - TFR	pag. 31
Art 26 Morte del lavoratore - Trasferimento dell'azienda	pag. 31
Art 27 Trattenute sindacali	pag. 32
Art 28 Assemblee di lavoratori e permessi sindacali	pag. 32
Art 29 Condizioni di miglior favore	pag. 33
Art 30 Commissione paritetiche	pag. 33
Art 31 Limiti di età	pag. 33
Quadri	pag. 34
Parte Aziendale	
	pag. 35

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addi' 09 dicembre 2004 in Roma, FAIRO (Foreign Airlines Industrial Relations Organization) rappresentata dal presidente Nicola Teresi e dal segretario generale Dr Giorgio Imbriani, assistiti dal membro del comitato esecutivo Sig. Oreste Petraraja;

FILT/CGIL Nazionale, Regionali e Territoriali- Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Giovanni Sciascia, _____;

FIT/CISL Nazionale e Regionali - Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Giuseppe Castro, _____;

UIL TRASPORTI Nazionale e Regionali - Settore Trasporto Aereo - rappresentata dai Sigg. Felice Contorni, _____;

U.G.L - Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico - rappresentata dal Segretario Nazionale _____;

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 tre parti:

PARTE COMUNE
PARTE SPECIFICA
PARTE AZIENDALE

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
ANA ALL NIPPON AIR
AUSTRIAN AIRLINES
BIMAN BANGLADESH AIRLINES
BRITISH AIRWAYS
CARGOLUX
CATHAY PACIFIC AIRWAYS
CHINA AIRLINES
CONTINENTAL AIRLINES
CYPRUS AIRWAYS
CUBANA DE AVIACION
CSA - Czech Airlines
DELTA AIRWAYS
EGYPTAIR
EL AL - Israel Airlines
EMIRATES
ETHIOPIAN AIRLINES
ETIHAD
FINNAIR
IRAN AIR
J A L Japan Airlines
JAT
K L M - Royal Dutch Airlines
KOREAN AIR
KUWAIT AIRWAYS
LOT Polish Airlines
M E A - Middle East Airlines
MALAYSIA AIRLINES
NIPPON CARGO AIRLINES
OLYMPIC AIRWAYS
P I A - Pakistan Intl Airlines
QANTAS AIRWAYS
QATAR AIRWAYS
ROYAL AIR MAROC
ROYAL JORDANIAN Airlines
S A A - South African Airways
S A S - Scandinavian Airlines
SAUDIA -Saudi Arabian Airlines
SINGAPORE AIRLINES
SN Belgian Airlines
SYRIAN Arab Airlines
SWISS INTERNATIONAL
TAAG Angola Airlines
TAP - AIR PORTUGAL
THY - TURKISH AIRL
T M A - Trans Mediterranean Airways
TUNIS AIR
USAIR
VARIGLOG

A) INVESTIMENTI

Le aziende esporranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre, alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori ed alle Rappresentanze Sindacali aziendali, nel corso di un apposito incontro, le prospettive produttive nei programmi di investimento nonché le prevedibili implicazioni sull'occupazione, le condizioni di lavoro e le condizioni ambientali ecologiche.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle Aziende, anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, qualora si verificassero nel corso dell'anno aggiornamenti significativi di tali programmi.

Quanto sopra va inteso per quanto si riferisce agli investimenti nell'area italiana.

B) LIVELLI OCCUPAZIONALI

Nel caso si verificassero problemi riguardanti l'occupazione dei lavoratori dipendenti delle aziende associate alla FAIRO in relazione a modificazioni di accordi bilaterali di traffico o ad ogni altra eventualità che produca riduzioni collettive di personale, la FAIRO conferma il suo impegno di esperire ogni tentativo di mediazione e di porre in atto ogni iniziativa possibile per la ricollocazione dei lavoratori nell'ambito delle aziende associate ed in ogni altro settore lavorativo in cui possa avere influenza.

C) DIRITTO ALLO STUDIO A LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

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 semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra, non dovranno superare, nel triennio, il 2% del totale degli impiegati ed operai occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 01/01/2000, ne' potranno contemporaneamente superare l'1% del totale degli impiegati ed operai occupati in ciascun turno nell'unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

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. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente par. 2, l'azienda, fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi.

Lavoratori studenti

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.

E) ASSETTI CONTRATTUALI

Le Parti confermano di voler realizzare, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23/07/1993, articolati sul livello nazionale e, relativamente a specifiche e predeterminate tematiche, sul livello aziendale.

Competenze di primo livello nazionale

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 integrativa aziendale. 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. Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al livello nazionale rientrano in particolare: **le relazioni industriali, i diritti sindacali, le declaratorie di inquadramento, l'orario di lavoro, il sistema retributivo.**

Competenze di secondo livello - contrattazione integrativa aziendale

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

- Aspetti applicativi in materia di orario di lavoro (ad esempio: turni, flessibilità della prestazione e regimi di orario, orario flessibile);
- Effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro e riorganizzazioni aziendali
- Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo Sociale (art.11.6A).

Inoltre, fermo restando quanto già previsto dal punto d) parte comune del CCNL, la contrattazione aziendale riguarderà la negoziazione di eventuali elementi economici, commisurati e correlati ai risultati raggiunti sulla base di parametri di redditività, produttività e qualità, riguardante l'Italia, sempre secondo le direttive della politica aziendale stabilita dalla casa madre.

Le compagnie, in particolari situazioni di criticità economica, che ritengano non sussistere i presupposti per dar corso alla discussione sulla determinazione di eventuali benefici economici, illustreranno in un'apposita riunione, la situazione aziendale con le competenti OO.SS. stipulanti il CCNL a livello locale .

F) VISITE DI INVENTARIO E PERSONALI

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.

G) MOBBING - MOLESTIE SESSUALI

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.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

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

A tal fine, verrà costituita una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, che si insedierà dopo la firma del presente CCNL con i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 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 i situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 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 del/della dipendente interessato;
- formulare un codice quadro di condotta.

Per quanto attiene le molestie sessuali le parti confermano quanto già previsto al punto F del CCNL ed affida alla medesima Commissione la individuazione delle iniziative rispetto a tale problema.

H) PORTATORI DI HANDICAP

Allo scopo di favorire l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le aziende si adopereranno per facilitare lo svolgimento regolare del lavoro loro assegnato superando ogni impedimento di carattere ambientale.

I) PARI OPPURTUNITA'

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative Comunitarie in vigore, si realizzeranno le parità uomo-donna, ove applicabili nelle varie identità imprenditoriali.

L) DISPOSIZIONI E REGOLAMENTI AZIENDALI

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.

I regolamenti aziendali devono essere portati a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro.

M) APPLICAZIONE ED INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

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 4 della Parte Specifica.

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 30 della Parte Specifica.

N) RELAZIONI INDUSTRIALI

Relativamente alle relazioni industriali, le parti convengono, in presenza di riorganizzazioni aziendali che prevedano soppressioni di posizioni di lavoro ad individuare congiuntamente liste di mobilità per la ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi di ristrutturazione presso aziende associate alla FAIRO. A questo scopo verrà istituita una banca dati con le caratteristiche professionali dei lavoratori coinvolti, avvalendosi anche di supporti esterni, finalizzato alla formazione ed alla ricollocazione occupazionale. Le parti si impegnano inoltre ad avviare un confronto con il Ministero dei Trasporti e del Lavoro, per individuare forme di tutele occupazionali per questi lavoratori oggi privi di qualsiasi protezione sociale, in un settore particolarmente esposto ai processi di trasformazione in atto nel trasporto aereo nazionale e internazionale.

O) GARANZIE OCCUPAZIONALI

In conformità a quanto stabilito dal protocollo d'intesa del 10/07/2000, le parti concordano sull'istituzione di un organismo paritetico con funzione di "Osservatorio del Lavoro" con le seguenti finalità:

- Monitoraggio delle dinamiche occupazionali delle Compagnie Aeree associate a FAIRO, con costituzione di una banca dati con le caratteristiche professionali dei lavoratori coinvolti dai processi di ristrutturazione.

- Progettazione e gestioni di interventi formativi sia in caso di ristrutturazioni che in caso di gestione ordinaria.

I costi derivanti dalla realizzazione dei progetti formativi e/o dal ricorso ad un soggetto tecnico di supporto, saranno oggetto di valutazione e di eventuale, preventiva approvazione da parte della FAIRO e/o delle Compagnie interessate.

P) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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.13.1) a carico dell'azienda, 1% da parte del dipendente ed 1% dal prelievo del TFR e le modalità stabilite dalla statuto PREVAER.

Q) COMMISSIONE RIVISITAZIONE DECLARATORIA

A partire dallo 01/01/2005 verrà insediata la Commissione paritetica nazionale che avrà il compito di rivisitare le declaratorie, in relazione alle trasformazioni di carattere tecnologico ed organizzativo intervenute. I lavori della Commissione paritetica dovranno terminare entro lo 01/01/2006.

Fermo restando che le tematiche relative all'inquadramento restano di competenza del secondo livello contrattuale.

R) BANCA ORE

Le parti convengono che è possibile istituire una Banca Ore destinata ad ogni singolo dipendente, con i criteri e le modalità stabilite in ogni Compagnia tenendo conto delle esigenze di carattere organizzativo.

S) DECORRENZA E DURATA

In applicazione a quanto previsto dal protocollo del 23/07/1993 il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. Salvo quanto diversamente ed espressamente disposto nei singoli articoli, il presente contratto ha decorrenza dal 1 gennaio 2004 sino al 31/12/2007 per la parte normativa, e sino al 31/12/2005 per la parte economica e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno ove una delle parti non dia denuncia all'altra con lettera raccomandata AR e con preavviso di almeno 3 mesi.

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

La parte denunciante ha l'obbligo di presentare lo schema del nuovo contratto collettivo entro un mese dalla data di scadenza del termine di denuncia.

Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente contratto collettivo. A tal fine le Organizzazioni dei lavoratori s'impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare o integrare o innovare il contratto stesso.

T) DECRETO LEGISLATIVO 626/94 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Per quanto attiene la materia in oggetto si fa riferimento al Verbale d'Accordo siglato tra la FAIRO e le OO.SS. in data 21/04/1997 e relativi allegati.

NORMA TRANSITORIA

Per il periodo dal 01/01/2004 al 31/12/2004 viene erogato il pagamento di una somma Una Tantum" come di seguito dettagliato:

€ 910,00 per le categorie F (Livelli 1S, 1, 2a e 2b)

€ 770,00 per le categorie C (Livelli 3, 4, 5 e 6)

€ 700,00 per le categorie O (Livelli 7 e 8)

Le somme di cui sopra sono a copertura di tutti gli effetti economici relativi al periodo sopra indicato e valide ai fini del TFR e saranno erogate in due tranches di uguale importo con le retribuzioni dei mesi di Gennaio 2005 e Aprile 2005.

Per le nuove assunzioni avvenute in questo periodo il pagamento sarà effettuato "pro-rata".

Le parti concordano che il pagamento della somma "Una Tantum" verrà erogata al personale presente in servizio ed in forza alla data della firma dell'accordo.

ART 1
ASSUNZIONE E DOCUMENTI RELATIVI

1.1 L'assunzione ha luogo normalmente a tempo indeterminato, salvo quanto precisate all'art 2. Essa e' comunicata all'interessato con lettera contenente le seguenti indicazioni:

- a) data di assunzione;
- b) località della prestazione del servizio e sue eventuali modificazioni
- c) categoria di assegnazione a norma dell'art 4;
- d) trattamento economico iniziale;
- e) durata dell'eventuale periodo di prova;
- f) tutte le altre condizioni di lavoro eventualmente concordate;
- g) impegno al pieno rispetto di tutte le norme contrattuali.

1.2 All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- a) un documento di identificazione personale;
- b) certificato di stato di famiglia;
- c) libretto di lavoro;
- d) nulla osta del competente ufficio del lavoro;
- e) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- f) gli attestati degli studi compiuti, se richiesti;
- g) codice fiscale;
- h) posizione militare
- i) tutti i documenti che la Compagnia ritenesse opportuno richiedere in funzione delle mansioni da affidare.

1.3 Il dipendente e' tenuto a dichiarare la sua residenza ed il suo abituale recapito ed a notificare alla compagnia ogni successivo mutamento.

1.4 Il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di assunzione da parte di un medico fiduciario della Compagnia.

1.5 In caso di assunzione di personale destinato a svolgere mansioni richiedenti una specifica qualificazione professionale, si darà la precedenza, ove possibile e tenuto conto delle circostanze, ai dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in possesso di tutti i requisiti richiesti.

1.6 In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 della legge 23/07/1991 n.223, rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25 le assunzioni di figure professionali inquadrare ai livelli di attestazione 7-8 delle vigenti categorie di inquadramento del personale. Resta pertanto escluso dalla predetta quota di riserva il personale collocato nei restanti livelli di inquadramento.

Si concorda che in caso di licenziamenti collettivi conseguenti a crisi aziendali (Legge 23/07/1991), la deroga di cui al 1° comma non avrà effetto.

ART 2
CONTRATTO A TERMINE/DI FORMAZIONE/LAVORO INTERINALE

2.1 L'assunzione può essere fatta con contratto a termine, ai sensi della legge 18/04/1962 n.230 e della Legge 28/02/1987 n.56 e successive modifiche, anche per i casi non contemplati dalla legge 25/03/86 n.84. Le parti si impegnano ad incontrarsi nella eventualità di nuove disposizioni di legge in materia.

2.2 I contratti di formazione, qualora applicati, saranno costituiti ai sensi e per gli effetti della legge 19/12/1984 n.863.

2.3 In caso di ripetuti contratti a termine, in occasione di assunzioni a tempo indeterminato, verrà data priorità ai dipendenti il cui ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato sia cessato da non più di 12 mesi.

2. 4 - Lavoro Interinale

1) Si potrà avere fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della Legge 24/06/1997 n.196 e successive modifiche e può essere concluso oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett b) e c) della legge stessa anche nelle seguenti fattispecie:

- le fattispecie per le quali è ammesso il lavoro a termine sia in base alla legge sia in base agli accordi;
- incrementi temporanei di attività, anche di carattere non straordinario o 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 non aventi carattere straordinario o 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 6 mesi ove non esistano in azienda professionalità adeguate;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione e/o al ripristino delle funzionalità o sicurezza degli impianti o degli aeromobili;
- adempimenti di pratiche o attività contabili, amministrative o tecnico-procedurale a carattere saltuario che non sia possibile esperire con l'organico in servizio;
- attività formative/addestrative per contratti di formazione ed apprendisti.

E' fatto divieto di utilizzare i prestatori di lavoro temporaneo per le lavorazioni di cui al D.M. 31/05/1999.

2) I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate al punto 1) non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a termine indeterminato e formazione lavoro (le quote decimali valgono come una unità). A livello aziendale le parti potranno individuare ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali rispetto a quelle previste nel presente comma per motivate esigenze tecnico/produttive.

3) L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA o in mancanza alle OOSS regionali/territoriali aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto.

ART 3 PERIODO DI PROVA

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

- a) sei mesi per i dipendenti del livello 1S, 1;
- b) tre mesi per i dipendenti dei livelli 2a, 2b, 3, 4, 6;
- c) due mesi per i dipendenti dei livelli 5,7,8.

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

3.3 Ove il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore e' 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.

3.4 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 e' corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

ART 4 SUDDIVISIONE DEL PERSONALE E DECLARATORIE

4.1 In relazione alle mansioni svolte, il personale e' assegnato ad una delle seguenti categorie, corrispondenti ai livelli della scala unica retributiva:

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

4.2 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 e' sufficiente un breve periodo di tirocinio o lavori e servizi particolari per i quali occorra qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio.

4.3 In relazione all'introduzione, dal 1/7/1984, della nuova categoria F-1S (livello 1S), tutte le migliori condizioni aziendali economiche e normative, ove esistenti, vengono mantenute.

NOTA - Per quanto riguarda l' inquadramento del personale nei livelli previsti, la materia verrà trattata in sede aziendale. Nella stessa sede verranno anche esaminate le seguenti figure professionali:

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

che si concorda avranno come attestazione il 3° livello dal giorno della decorrenza del nuovo contratto integrativo aziendale, dopo aver esaurito i tempi

di permanenza nella mansione e di qualificazione nel livello inferiore, che comunque non potranno essere superiori a 36 mesi.

ART 5 MUTAMENTO DI MANSIONI

5.1 La materia e' regolata dall'art 13 della legge 20/05/1970 n.300.

5.2 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 6 ORARIO DI LAVORO

6.1 L'attuale durata normale del lavoro di 37 ore e mezza settimanali.

6.2 La durata settimanale del lavoro e' ripartita su 5 giorni lavorativi.

6.3 Possono essere istituiti due o più turni di lavoro ad orario continuato con una interruzione non retribuita per la refezione della durata minima di 30 minuti e massima di 60 minuti, nell'arco delle 24 ore.

6.4 L'intervallo intercorrente fra la cessazione di un turno programmato e l'inizio del successivo non può essere inferiore a 12 ore.

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

6.6 L'orario di lavoro e' fissato dalla Direzione. La relativa tabella ed eventuali variazioni devono essere affissi nel luogo di lavoro, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

6.7 A far data dal 01/07/2001 al personale impiegato a tempo indeterminato e a tempo pieno operante in turni avvicendati giornalieri oltre le 16 ore , verrà concessa una giornata di riposo aggiuntiva per anno solare.

6.8 Part-time (lavoro a tempo parziale)

Le parti convengono di applicare nel corso della vigenza contrattuale, l'istituto del lavoro a tempo parziale con modalità di applicazione da concordarsi in sede aziendale.

a) Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato con anzianità non inferiore a 36 mesi, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale, con esclusione del personale con compiti di coordinamento di altri lavoratori o che svolga mansioni non compatibili con il lavoro a tempo parziale. La compagnia si riserva di valutare ed accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali e senza che ciò comporti incremento di organico.

b) L'individuazione dell'orario verrà effettuata dalla Compagnia in relazione alle esigenze tecnico/organizzative del settore di appartenenza.

c) Il superamento dell'orario di lavoro e' ammesso per specifiche esigenze, sempre con la normale retribuzione. Conformemente al disposto dell'art 5 punto 4 della legge 863/84.

d) Il superamento delle 7,30 ore giornaliere determina il compenso per lavoro straordinario, salvo quanto previsto dal 6.9.

e) Il trattamento economico sarà direttamente proporzionato alla ridotta durata della prestazione.

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

g) Si concorda che il tempo minimo di orario per i lavoratori part-time non potrà essere inferiore al 50% dell'orario giornaliero/ordinario.

In aggiunta a quanto sopra, situazioni normative specifiche potranno essere concordate in sede aziendale e dovranno inderogabilmente essere rispettate da ambo le parti.

6.9 Si conviene che il lavoro a tempo parziale, anche a turni, potrà essere effettuato :

1) Part-Time Orizzontale- con presenza giornaliera di durata non inferiore al 50% dell'orario giornaliero/ordinario

2) Part-Time Verticale - con presenza articolata nel corso della settimana e/o del mese e/o dell'anno anche limitatamente ad alcuni periodi di esso e con limite minimo di 100 giornate lavorative e massimo 200 giornate annue.

3) Part-Time Misto - con presenza articolata nel corso della settimana e/o del mese e/o dell'anno e giornaliera per una durata non inferiore alle 4 ore e non superiore alle 6 ore con limite minimo di 660 ore e massimo di 900 ore annue.

4) Clausola elastica - In relazione alle necessità tecnico/organizzative della compagnia la collocazione temporale della prestazione lavorativa del part-time e gli schemi di turnazione per i turnisti, potranno essere variate con preavviso minimo di 48 ore. Al lavoratore che aderirà al programma di elasticità verrà erogata una maggiorazione forfetaria legata all'effettiva presenza di € 0,52 giornaliera, senza incidenza sugli istituti riflessi e differiti.

A far data dal 01/10/2001, con riferimento al D.lgs 25/02/2000 n.61, il superamento dell'orario di lavoro è ammesso per specifiche esigenze tecnico/organizzative nei limiti di seguito definiti; fino ad un massimo di 4 ore settimanali e 188 annuali, comunque entro il limite massimo giornaliero di 8 ore per l'intera prestazione; tale limite può essere superato e determina il trattamento economico previsto pari a una maggiorazione del 10% della normale retribuzione per le ore di lavoro comprese nel limite settimanale di cui sopra, le ore supplementari dalla 5 alla 10 ora settimanale computate su base mensile verranno retribuite con una maggiorazione del 35% della normale retribuzione, le ore supplementari eccedenti la 10 ora settimanale, computate su base mensile, verranno retribuite con una maggiorazione del 45% della normale retribuzione. In presenza di maggiorazioni di altro tipo la percentuale maggiore assorbe la minore(Art 8.5)

ART 7

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

7.1 Sono considerati festivi agli effetti del presente contratto:

- tutte le domeniche
- 01 gennaio
- 06 gennaio
- Lunedì' di Pasqua
- 25 aprile
- 01 maggio
- 02 giugno
- 29 giugno (solo per il Comune di Roma)
- 15 agosto
- 01 novembre
- 08 dicembre
- 10 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre

7.2 Il riposo settimanale, di durata non inferiore a 24 ore consecutive, coincide normalmente con la domenica.

7.3 E' ammessa per il personale turnista la concessione del riposo settimanale in altro giorno della settimana, quando le esigenze della azienda richiedano la prestazione di lavoro nel giorno di domenica. In tal caso la domenica e' considerata giorno lavorativo, mentre e' considerato festivo il giorno stabilito per riposo compensativo.

7.4 Ove una o ambedue le giornate, cioè riposo settimanale e feriale non lavorativo, coincidano con una festività, il lavoratore ha diritto a percepire, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, altrettante giornate retribuite al 100%.

7.5 In deroga a quanto stabilito al precedente 7.4, il personale addetto agli uffici non con turni avvicendati, potrà ricevere in luogo del pagamento di una giornata di retribuzione, un giorno aggiuntivo di riposo da fissare da parte della Direzione, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

7.6 Il pagamento delle festività infrasettimanali e' effettuato insieme alla retribuzione del mese successivo a quello a cui esse si riferiscono.

7.7 Una festività che cada durante un periodo di ferie annuali non da' luogo ad alcun compenso aggiuntivo ma viene dedotta dalle giornate di ferie richieste.

ART 7/A FESTIVITA' SOPPRESSE

Agli effetti del presente contratto, il trattamento per le festività di cui alla legge 05/03/1977 n.54 e successive modifiche di legge, (19 Marzo - Ascensione - Corpus Domini - 29 Giugno escluso il Comune di Roma - 4 Novembre), e' il seguente:

7/A.1 Le ex festività, quando lavorate, verranno retribuite per le ore di lavoro effettivamente prestato, con la maggiorazione contrattuale prevista per il giorno festivo.

7/A.2 Il compenso aggiuntivo pari ad una giornata di retribuzione ha luogo anche quando le festività soppresse cadono nei due giorni di riposo settimanale.

7/A.3 In alternativa al regime retributivo di cui al punto 7/A.1 e compatibilmente a comprovate esigenze di servizio, possono essere richiesti fino a 5 giorni all'anno di riposo compensativo retribuito (4 per il Comune di Roma).

7/A.4 I riposi compensativi eventualmente richiesti sono cumulabili con i periodi di ferie annuali e con i riposi settimanali, compatibilmente con le esigenze di servizio.

7/A.5 Una festività soppressa che cada durante un periodo di ferie annuali non da' luogo ad alcun compenso aggiuntivo, ma viene dedotta dal numero delle giornate di ferie richieste, come previsto per tutte le altre festività.

7/A.6 I riposi compensativi eventualmente richiesti non modificano la struttura e l'orario di lavoro contrattuale ne' possono determinare oneri diversi ed aggiuntivi al costo del lavoro.

7/A.7 In caso di nuovi provvedimenti legislativi e/o di nuove intese a livello interconfederale, le presenti disposizioni saranno sostituite dalle medesime.

7/A.8 Il pagamento delle festività abolite e' effettuato insieme alla retribuzione del mese successivo a quello a cui esse si riferiscono.

ART 8
LAVORO STRAORDINARIO DIURNO, FESTIVO, NOTTURNO

8.1 E' lavoro straordinario diurno quello compiuto in giorno feriale oltre i limiti dell'orario normale di lavoro stabiliti dal precedente Art 6.

8.2 E' lavoro straordinario festivo quello compiuto in giorno considerato festivo dal precedente Art 7, ovvero in giorno destinato al riposo compensativo.

8.3 Il lavoro eventualmente compiuto nella giornata di astensione dal lavoro non qualificata di riposo settimanale a norma di legge, e' compensato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario diurno. Tuttavia ove tale giorno coincida con una festività infrasettimanale, il lavoratore ha diritto a percepire, in aggiunta alla retribuzione mensile, un compenso nella misura percentuale di maggiorazione stabilita, per le ore lavorate, ferma restando la deroga prevista nell'Art 7.5.

8.4 E' lavoro straordinario notturno quello compiuto tra le ore 20 di un giorno e le ore 08.00 del giorno successivo.

8.5 Maggiorazione lavoro ordinario domenicale. A compenso dei disagi derivanti ai lavoratori turnisti che svolgono la loro attività lavorativa nella giornata di domenica, viene riconosciuta una maggiorazione del 10% sul lavoro ordinario prestato.

8.6 Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, da corrispondere oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno o prestato in giorni feriali non lavorativi.....	40%
- lavoro straordinario festivo.....	55%
- lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici	55%

8.7 Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

8.8 La percentuale di maggiorazione per lavoro notturno compreso in regolari turni periodici viene corrisposta nella misura del 60%.

8.9 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 almeno un'ora prima che gli interessati si allontanino dalla propria sede di lavoro.

8.10 Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento, non può rifiutare l'esecuzione di lavoro straordinario diurno, festivo o notturno, richiesto nei limiti di legge.

8.11 Al lavoratore, al quale venga richiesta la prestazione di lavoro straordinario notturno o festivo dopo che abbia lasciato il luogo di lavoro per aver ultimato l'orario normale di lavoro, e' riconosciuto un minimo di 4 ore di lavoro straordinario festivo o notturno, anche se la prestazione abbia avuto una durata inferiore.

Analogo trattamento e' riconosciuto anche per il lavoro straordinario diurno ai lavoratori che prestano servizio presso gli aeroporti.

8.12 Ove il lavoro straordinario notturno abbia avuto inizio dopo la mezzanotte, il minimo di ore di cui al punto 8.10 e' aumentato a 5, a meno che non si tratti di anticipato inizio dell'orario di lavoro, nel qual caso si computano come notturne le ore effettivamente lavorate.

8.13 Non e' ammessa la forfetizzazione del lavoro straordinario.

8.14 Il pagamento del lavoro straordinario e' effettuato insieme alla retribuzione del mese successivo a quello a cui il lavoro stesso si riferisce.

ART 9
STIPENDI MINIMI MENSILI

Con effetto dal 01/01/2005 i nuovi stipendi minimi mensili saranno come segue:

Livello	Categoria		
1S	F-1S	€	1127,71
1	F-1	"	1049,37
2a	F-2	"	983,01
2b	F-3	"	924,82
3	C-1/CSSA	"	863,56
4	C-2/OSA	"	811,70
5	OS	"	775,00
6	C-3/OQA	"	740,34
7	O-1/OQ	"	685,27
8	O-2/OC	"	684,55

ART 10
AUMENTI DI ANZIANITA'

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

Livello	Categoria			
1S	F-1S	Lire	72.200	equivalente a Euro 37,29
1	F-1	"	66.700	34,45
2a	F-2	"	62.300	32,18
2b	F-3	"	59.000	30,47
3	C-1/CSSA	"	56.800	29,33
4	C-2/OSA	"	53.100	27,42
5	OS	"	51.600	26,65
6	C-3/OQA	"	49.000	25,31
7	O-1/OQ	"	46.900	24,22
8	O-2/OC	"	43.900	22,67

10.2 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
13a MENSILITA', INDENNITA' AMMINISTRATIVA
INDENNITA' VARIE, PREMIO DI PRODUZIONE

11.1 Una 13a mensilità di importo pari alla retribuzione mensile e' dovuta al lavoratore nel mese di dicembre di ogni anno. Il pagamento della 13a mensilità avviene nei giorni antecedenti il Natale. Ove il rapporto di lavoro abbia inizio o termine nel corso dell'anno, tale mensilità viene corrisposta in misura pari a tanti dodicesimi della retribuzione mensile per quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore. Si considera come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, mentre la frazione di mese inferiore a 15 giorni viene trascurata.

11.2 Una 14a mensilità o indennità amministrativa d'importo pari alla retribuzione mensile e riferita al periodo corrente tra il 1 gennaio e il 31 dicembre di ogni anno, viene pagata nel mese di giugno sulla base della retribuzione mensile percepita dal lavoratore a tale data. Ove il rapporto di lavoro abbia inizio o termine nel corso dell'anno, l'indennità amministrativa e' corrisposta in misura pari a tanti dodicesimi della retribuzione quanti sono i mesi di servizio prestato. Si considera mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, mentre la frazione di mese inferiore a 15 giorni viene trascurata.

11.3 La FAIRO s'impegna a favorire su tutto il territorio nazionale, d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, la ricerca di soluzioni adeguate al problema della mensa, per il raggiungimento del servizio sociale collettivo. A questo scopo la FAIRO esaminerà la possibilità di intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali e le strutture provinciali unitarie, per stipulare, ovunque ne esistano le condizioni e le possibilità, accordi con strutture di ristorazione (mense aziendali ecc) ove riconosciuto conveniente dalle parti, in prossimità dei luoghi di lavoro, per la refezione del personale; semprechè questo riguardi un'intera unità produttiva, non comporti la conseguente necessità di modificare l'orario di lavoro e sia entro i limiti finanziari esposti al punto 11.4.

11.4 Con effetto dal 01/05/1988 e fino a quando non intervengano gli accordi di cui all'art 11.3, il "Contributo Spese Refezione-CSR" erogato dalle aziende per ogni giornata di effettiva presenza nelle normali sedi di lavoro, viene incluso nel calcolo del TFR. Esso non e' però cumulabile con i trattamenti previsti per il personale in missione e non e' computabile sulla 13a e 14a mensilità, sul Elemento Integrativo d'Anzianità, ne' sul calcolo dello straordinario e delle festività. Il CSR verrà aggiornato a seguito delle variazioni dell'indice ISTAT per le famiglie impiegati ed operai al 01/07 di ciascun anno. Dal 01/07/2004 il CSR e' pari a € 6,47.

11.5 L'indennità giornaliera per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro è pari a € 4,10.

11.6A Elemento Distinto Fairo (E.D.F.)

Con effetto dal 01/01/2004 il valore dell'Elemento Distinto FAIRO (E.D.F.) e' il seguente:

Livello	Categoria	Lire	equivalente a Euro
1S	F-1S	633.070	326,95
1	F-1	623.600	322,06
2a	F-2	615.560	317,91
2b	F-3	608.460	314,24
3	C-1/CSSA	557.890	288,13
4	C-2/OSA	551.735	284,95
5	OS	547.000	282,50
6	C-3/OQA	543.985	280,94
7	O-1/OQ	481.060	248,45
8	O-2/OC	481.060	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 un apposito fondo che verrà gestito da utilizzarsi esclusivamente per fini sociali o assistenziali in favore dei lavoratori dipendenti, con l'accordo delle OO.SS.

11.6B

L' E.D.F 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 30/09/2000 si dà luogo, a decorrere dall'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 (elemento distinto Fairo) 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 11.6A del CCNL FAIRO al pari livello.

11.7 Agli impiegati aventi qualifica e mansioni di cassiere o di esattore e' dovuta una indennità di maneggio denaro in misura pari al 10% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza congelata.

11.8 L'indennità di turno, corrisposta al personale addetto a prestazioni a turni avvicendati, e' pari a € 0,52 per ogni giornata di effettiva presenza.

11.9 L'indennità di campo viene sostituita da una "indennità di disagio lavoro aeroportuale"

Al personale operante negli aeroporti, indipendentemente dalla distanza dal centro urbano, viene corrisposta un'indennità di disagio lavoro aeroportuale pari a € 0,52 per ogni giornata di effettiva presenza .

11.10 Una indennità sostitutiva degli assegni familiari, d'importo pari a quello di tali assegni, e' riconosciuta, su richiesta, per i figli a carico di età superiore agli anni 18 ed inferiore ai 21 per i quali sia venuto a cessare il diritto alla corresponsione degli assegni familiari da parte dell'INPS. Nel caso che detto diritto, da parte dell'INPS, venga a cessare per limiti di reddito, la corresponsione verrà a cessare anche da parte della Compagnia.

11.11 Al dipendente che contragga matrimonio viene concesso un premio di nuzialità di € 51,65.

11.12 A livello aziendale verrà determinata l'indennità di certificazione brevetto ai lavoratori che svolgono attività di manutenzione aerea, analogamente a quanto previsto contrattualmente dagli altri vettori nel caso che non vi siano stati riconoscimenti di altra natura, inerenti alla stessa materia e sempre nell'ambito delle direttive della casa madre.

ART 12

RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO

12.1 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.

12.2 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 condizione di miglior favore. Per

il turno notturno verranno concordate soluzioni in sede aziendale in relazione alle esigenze operative.

**ART 13
ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE**

13.1 Salvo i casi in cui non sia diversamente disposto, nel presente contratto la retribuzione mensile e' costituita 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).

13.2 L'assegno personale assorbibile premia la capacità e il rendimento del lavoratore e può essere assorbito in caso di passaggio a categoria o livello superiore.

13.3 L'assegno di merito premia la capacità e il rendimento del lavoratore; esso deve essere espressamente qualificato come tale ed e' inassorbibile.

13.4 L'assegno di Compagnia e' l'ammontare eccedente i minimi tabellari mensili previsti ed e' inassorbibile.

13.5 L'indennità di contingenza e' la parte della retribuzione variabile con il costo della vita. Viene applicata nella misura stabilita in base alla Legge 26/02/1986 n.38. L'indennità di contingenza attuale congelata alla data del 31/12/1992 è la seguente:

Livello	Categoria				
1S	F-1S	Lire	1,039,525	equivalente a Euro	536.87
1	F-1	"	1,032,574		533.28
2a	F-2	"	1,026,649		530.22
2b	F-3	"	1,021,421		527.52
3	C-1/CSSA	"	1,015,612		524.52
4	C-2/OSA	"	1,011,333		522.31
5	OS	"	1,007,848		520.51
6	C-3/OQA	"	1,004,711		518.89
7	O-1/OQ	"	999,832		516.37
8	O-2/OC	"	995,320		514.04

13.6 La retribuzione mensile e' riferita all'orario normale di lavoro.

13.7 La quota giornaliera (per giorno lavorativo) si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 165.

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

13.9 In caso di ritardo superiore a 10 giorni nel pagamento della retribuzione, l'interesse di mora superiore del 2% al tasso legale decorre in favore del lavoratore 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 con diritto all'indennità di anzianità dovuta per il licenziamento.

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

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

13.12 Assegno di Compagnia

Dal 01/01/1994 vengono corrisposti i seguenti importi mensili

Livello	Categoria				
1S	F-1S	Lire	230.000	equivalente a Euro	118,79
1	F-1	"	210.000		108,46
2a	F-2	"	195.000		100,71
2b	F-3	"	184.000		95,03
3	C-1/CSSA	"	177.500		91,67
4	C-2/OSA	"	171.000		88,31
5	OS	"	165.000		85,22
6	C-3/OQA	"	160.000		82,63
7	O-1/OQ	"	145.000		74,89
8	O-2/OC	"	145.000		74,89

13.13 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 solo utile ai fini del TFR e della 13a mensilità .

ART. 14 FERIE ANNUALI-ASPETTATIVA

14.1 Al personale che abbia maturato un anno di servizio spetta un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi per anno. Per il primo anno di servizio la misura delle ferie e' stata fissata in 21 giorni lavorativi.

14.2 Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e nel fissarne l'epoca il datore di lavoro dovrà tenere conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del personale.

14.3 Le ferie sono irrinunciabili, non possono essere sostituite da indennità ne' possono essere cumulate (Costituzione, art 36).

14.4 Al personale che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di riposo per non aver compiuto un anno di servizio, deve essere concesso, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo di ferie di cui al punto 14.1. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni e' a tal fine considerata come mese intero. La frazione di mese inferiore a 15 giorni sarà, a questo effetto, trascurata.

14.5 L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso. In conseguenza, qualunque sia il motivo della cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta il pagamento delle ferie maturate e non godute; il computo è effettuato in relazione ai mesi di servizio prestato durante l'anno con i criteri di cui al punto 14.4. Il periodo di ferie pagato e' computato in aggiunta al servizio effettivo per la determinazione dell'indennità di anzianità.

14.6 Il trattamento di missione e' dovuto al lavoratore chiamato in servizio durante le ferie sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località dove trascorre le ferie. Non e' computato nelle ferie il tempo necessario per rientrare in servizio ed eventualmente per tornare nella località di riposo.

14.7 Il decorso delle ferie s'interrompe nel caso in cui nel periodo stesso sopraggiunga una malattia di durata superiore a cinque giorni e semprechè il dipendente ne dia tempestiva comunicazione al datore di lavoro per gli opportuni controlli. Le giornate di ferie non godute a causa di malattia vengono riaccreditate con esclusione delle giornate di normale riposo settimanale.

14.8 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.

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

14.10 Ai lavoratori tossicodipendenti/etilici o con figli tossicodipendenti, fatto salvo quanto previsto dalle leggi ed ordinanze in materia di rilascio e/o ritiro del tesserino d'accesso alle aree aeroportuali o doganali da parte delle Direzioni Circostrizionali Aeroportuali, le compagnie si impegnano a concedere periodi di aspettativa non retribuita per il periodo necessario nei soli casi di accertato ricovero presso Enti qualificati ad un reale recupero del malato alla attività sociale e lavorativa.

14.11 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.

14.12 Laddove non esista un regolamento aziendale in merito, in occasione di grave lutto familiare riguardante parenti di 1° grado (padre, madre, coniuge, figli) viene concesso un permesso pari a tre giorni di calendario.

14.13 Si concorda che dal 01/05/1996 potrà essere utilizzato su richiesta, un giorno dal monte ferie annuali anche suddiviso in brevi periodi, comunque non inferiori a 60 minuti.

ART 15 MISSIONI

15.1 Al personale che si rechi in servizio fuori della sua sede di lavoro, spetta viaggiare nelle classi sotto indicate:

Ferrovia/nave	1a classe
Aereo	turistica

15.2 Oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del relativo importo, al personale in missione e' dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio, secondo quanto stabilito da ciascuna Compagnia Aerea. A termine missione, il rientro in sede dovrà avvenire il più presto possibile.

15.3 L'importo della colazione, pranzo e cena e' dovuto al dipendente che parte dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 08.00, 13.00, 20.00 o rientra dopo le stesse ore.

15.4 Il personale inviato in missione ha diritto ad un congruo anticipo in relazione alla durata presunta della missione.

15.5 Quando la missione all'estero si prolunga oltre 10 giorni, lo stipendio mensile (art 13.1) sarà maggiorato con decorrenza dall'11° giorno, nella misura del 60%. Con esclusione dei corsi di addestramento.

15.6 Oltre al pagamento del biglietto di viaggio od al rimborso del relativo importo, spetta al dipendente per le spese casuali (comprese mance e facchinaggio) una indennità pari alle seguenti percentuali del prezzo del biglietto a tariffa intera per la classe spettante, a norma del precedente punto 15.1:

- in ferrovia	10%
- in nave	5%
- in aereo: rete italiana	4%
rete europea/medit.	3%
rete intercontinentale	2%

15.7 Per i corsi di addestramento di durata superiore alla settimana, il periodo e le date devono essere concordate con il lavoratore interessato.

ART 16 TRASFERIMENTO

16.1 In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Compagnia, al lavoratore con famiglia convivente a carico spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 20 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio nelle classi cui ha diritto ai sensi dell'art 15.1 per sè e per i membri della famiglia con lui conviventi a carico, limitatamente al coniuge/convivente more uxorio, agli ascendenti, ai discendenti ed ai collaterali fino al 2° grado;
- c) il rimborso delle spese preventivamente concordate con la Compagnia per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli) ovvero, qualora non vi sia il trasporto effettivo di masserizie, il pagamento da parte della Compagnia della quota stabilita;
- d) indennità di trasferimento pari a 10 giorni di indennità di missione.

16.2 In caso di trasferimento per esigenze di servizio disposto dalla Compagnia, al lavoratore senza famiglia convivente a carico, spetta il seguente trattamento:

- a) un preavviso di 15 giorni;
- b) il rimborso delle spese di viaggio nelle classi cui ha diritto a norma dell'art 15.1;
- c) il rimborso delle spese, preventivamente concordate con la Compagnia, per il trasporto degli effetti familiari (mobilia, masserizie, bagagli) ovvero, qualora non vi sia il trasporto effettivo di masserizie, il pagamento da parte della Compagnia della quota stabilita;
- d) indennità di trasferimento pari a 10 giorni di indennità di missione.

16.3 Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, non sia possibile alla Compagnia dare il preavviso, rispettivamente di 20 e 15 giorni, di cui sopra, al lavoratore compete, oltre all'indennità prescritta, un ulteriore compenso pari a tante giornate di indennità di missione quante sono necessarie per completare il prescritto preavviso.

16.4 Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino ad un massimo di tre mesi di pigione.

16.5 Il lavoratore che venga licenziato non per motivi disciplinari entro il termine di un anno dal trasferimento entro il territorio nazionale, ha diritto al rimborso delle spese effettive, indicate ai punti b) e c) del presente articolo per il ritorno nel Comune di precedente residenza. A questo scopo il lavoratore deve fornire la prova dell'effettivo ritorno nel Comune di precedente residenza.

16.6 Salvo i casi in cui e' diversamente previsto, il trasferimento individuale trova attuazione solo con il consenso del lavoratore. Eventuali situazioni che comportino conseguenti problemi organizzativi, verranno discussi con le RSA.

ART 17

DIVISE E INDUMENTI DI LAVORO

Al personale può essere richiesto di indossare la divisa prescritta, che sarà fornita a spese della Compagnia, così come altri particolari indumenti che sia richiesto di indossare sul luogo di lavoro, secondo la particolarità della prestazione.

ART 18

MALATTIE E MATERNITA'

18.1 In caso di malattia al lavoratore e' assicurata la conservazione del posto di lavoro per il periodo massimo di:

- 18 mesi se la malattia e' stata contratta per cause di servizio;
- 12 mesi se la malattia non e' stata contratta per cause di servizio.

18.2 In caso di malattia, al lavoratore e' dovuto un trattamento economico pari a:

- 12 mesi ad intera retribuzione e 6 a metà, se la malattia e' determinata da causa di servizio;
- 6 mesi ad intera retribuzione e 6 a metà se la malattia non e' determinata da causa di servizio.

18.3 Il datore di lavoro può far controllare lo stato di malattia dai servizi ispettivi degli istituti competenti. In base alla legge 11/11/83 n. 638 "il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Il lavoratore che, per eventuali e comprovate necessità deve assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi e non possa osservare tali fasce orarie, e' tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed e' sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare".

18.4 In casi di contestazione sulla dipendenza della malattia da cause di servizio, e' ammesso il ricorso ad una Commissione Arbitrale costituita da due sanitari nominati dalle due parti e da un terzo sanitario, con funzioni di presidente, designato d'accordo dai medici di parte o, in mancanza di accordo, dall'Ordine Professionale dei Medici.

18.5 Trascorso il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, il dipendente può essere licenziato con diritto all'indennità di anzianità ed all'indennità sostitutiva del preavviso. In casi particolari di prolungata malattia, a discrezione della Compagnia, potrà essere considerato un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita sino ad un massimo di sei mesi.

18.6 Durante la malattia non vengono corrisposte le seguenti indennità:

- a) contributo spese refezione;
- b) indennità giornaliera;
- c) indennità di campo;
- d) quota giornaliera dell'EDF Elemento distinto Fairò (vedi art 11.6B);

e) indennità di turno.

18.7 Il trattamento di cui al presente articolo spetta ai dipendenti anche durante il periodo di preavviso, ma per un periodo massimo di sei mesi, salvo che il rapporto di lavoro non sia stato risolto mediante corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

18.8 Per la tutela delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge in materia.

18.9 Nell'ipotesi di malattia non continuativa (pluralità di malattie o ricaduta nella stessa malattia) l'arco temporale di riferimento (cioè il periodo entro il cui sono cumulabili tutti gli episodi di malattia verificatesi) è costituito da un periodo di tre anni da calcolarsi a ritroso.

ART 19 INFORTUNI

19.1 In caso di infortunio sul lavoro, di qualsiasi entità, il dipendente colpito deve avvertire subito il proprio superiore diretto.

19.2 I dipendenti, che il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare, sono coperti contro l'infortunio o da una polizza assicurativa stabilita dalla propria Compagnia con massimali non inferiori a quanto stabilito dalla legge, a tacitazione di ogni diritto derivante o connesso con l'infortunio, oppure sono coperti direttamente dalla propria Compagnia che assume in proprio i rischi e ne stabilisce i relativi massimali.

19.3 I dipendenti che il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare con l'INAIL, sono coperti dall'assicurazione fornita da codesto Istituto.

19.4 L'impiegato che viaggia per servizio su aeromobili di linea della propria Compagnia, deve essere assicurato contro i rischi di volo conformemente a quanto praticato per i passeggeri.

19.5 La Compagnia da cui il lavoratore dipende e' dispensata dall'obbligo di assicurazione di cui al punto precedente, quando il dipendente viaggia per servizio su aeromobili di linea di altre Compagnie che assicurano il passeggero contro i rischi di volo.

19.6 L'impiegato che viaggia per servizio su aeromobili di linea di Compagnie che non assicurano i passeggeri contro i rischi di volo, ove sia autorizzato a viaggiarvi dalla Compagnia da cui dipende, deve essere assicurato contro i rischi di volo entro i limiti stabiliti al punto 19.4.

19.7 Il personale a cui si richiede di partecipare a voli di prova o di collaudo, e' assicurato in conformità a quanto disposto al precedente 19.2.

19.8 Il lavoratore assente dal servizio a seguito di infortunio sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi ad intera retribuzione. Trascorso il periodo di 18 mesi, la Compagnia può licenziare il lavoratore o questi dare le 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 tenere conto anche dell'interruzione per invalidità che ha preceduto immediatamente il licenziamento o le dimissioni.

19.9 In caso di infortunio sul lavoro e tenuto conto delle circostanze che l'hanno causato, La Compagnia potrà considerare una estensione del periodo di comporro oltre i limiti stabiliti al punto precedente.

ART 20
SERVIZIO MILITARE

20.1 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.

20.2 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 21
DISCIPLINA AZIENDALE ED OBBLIGHI DEL LAVORATORE

21.1 Le assenze debbono essere segnalate immediatamente e giustificate entro il giorno successivo a quello di inizio salvo il caso di grave impedimento. La giustificazione dell'assenza deve essere fornita a mezzo di certificato medico.

21.2 Durante le ore di lavoro il dipendente non può lasciare il luogo di lavoro senza l'autorizzazione del proprio superiore diretto. Egualmente non può trattenersi nel luogo di lavoro in ore non comprese nel suo orario di servizio salvo diversa autorizzazione.

21.3 Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondere ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli ed in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal datore di lavoro per il controllo delle presenze;
- b) fornire la prestazione di lavoro con diligenza ed assiduità osservando le norme del presente contratto e le disposizioni aziendali ed adempiere agli ordini dei superiori;
- c) non esercitare attività di qualsiasi genere in concorrenza con quelle della propria Compagnia ne' divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai suoi metodi di esercizio ne' farne uso in modo da arrecare ad essa pregiudizio;
- d) aver cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti affidatigli;
- e) mantenere un contegno conforme agli obblighi di disciplina interna.

21.4 E' fatto divieto al dipendente di:

- a) adoperare senza autorizzazione macchine o strumenti non affidatigli;
- b) effettuare variazioni o cancellazioni sul proprio o su altri cartellini di presenza;
- c) fumare nelle aviorimesse, officine, magazzini, aeromobili o in prossimità di questi;
- d) procedere senza autorizzazioni a collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e oggetti durante le ore di lavoro.

ART 22
SANZIONI DISCIPLINARI

22.1 Le infrazioni agli obblighi nascenti dal presente contratto ed alla disciplina aziendale in genere, sono punite, in relazione alla loro gravità, con le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa d'importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento fine rapporto

22.2 Le mancanze devono essere contestate agli interessati onde consentire loro di fornire elementi a propria giustificazione prima dell'adozione del provvedimento disciplinare. Per le sanzioni sopra specificate, con esclusione della lettera a), la contestazione deve essere comunicata per iscritto. Gli interessati potranno produrre per iscritto eventuali elementi a propria giustificazione entro il termine di 5 giorni per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale. Scaduto il termine, la Compagnia provvederà all'adozione del provvedimento. E' facoltà del lavoratore farsi assistere da un Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato

22.3 La sospensione e la multa sono adottate, oltrechè per mancanze di adeguata gravità, anche per le ripetizioni di mancanze di minor 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 di esempio si indicano come punibili con la sospensione o la multa le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata dal lavoro ed abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) assenze ingiustificate ai controlli medici di cui all'art 18.3;
- c) ritardo nell'inizio del lavoro, anticipo nella cessazione o sospensione senza giustificato motivo;
- d) negligenza nell'esecuzione del lavoro;
- e) danneggiamento colposo di lieve valore ai beni della Compagnia;
- f) violazione dei divieti posti nell'art 21.4 del presente contratto;
- g) esecuzione, per conto proprio o di terzi, di lavoro di lieve entità nei locali della Compagnia, fuori dell'orario di lavoro.

22.4 Nel licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto incorre il dipendente che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate all'art 22.3, non sono così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto 22.5. A titolo di esempio rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) lieve insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale della Compagnia;
- c) esecuzione nei locali della Compagnia, di lavori per conto proprio o di terzi, di lieve entità e con impiego di materiale della Compagnia**
- d) rissa sul luogo di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza e controllo;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenza ingiustificata ripetuta per tre volte in un anno nel giorno precedente/seguito i festivi o precedente/seguito le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al dipendente con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del lavoro, che leda la figura morale del dipendente;
- h) recidiva, in qualunque delle mancanze contemplate nell'art 22.3 quando siano stati inflitti due provvedimenti di sospensione negli ultimi 18 mesi.

22.5 Il licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto si applica nei confronti dei dipendenti che siano incorsi in mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro o che provochino alla Compagnia grave nocimento morale o materiale o che compiano, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nei locali della Compagnia;
- c) trafugamento di documenti, di macchine, di utensili o di altri oggetti della Compagnia;
- d) danneggiamento volontario al materiale della Compagnia ed al materiale di lavorazione;

- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò possa procurare pregiudizio all'incolumità ed alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione nei locali della Compagnia, senza permesso, di lavori per conto proprio o di terzi, di non lieve entità, con o senza l'impiego di materiale della Compagnia;
- h) gravi azioni che possano provocare un notevole danno finanziario o morale alla Compagnia.

ART 23

ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA'

23.1 Con effetto dal 07//1990 a totale modifica e sostituzione dell'art 23 del CCNL FAIRO del 26/04/1988, viene istituito un ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA' a favore del personale presente in servizio ed in forza alla data del 07/06/1990

23.2 I contributi sono stabiliti nella misura percentuale del 7% a carico della Compagnia e da calcolarsi sulla retribuzione mensile come definita all'art 13.1, ma con esclusione dell'indennità di contingenza, per 13 mensilità e con le normative presenti in atto, ferme restando tutte le condizioni di miglior favore esistenti nelle singole compagnie.

23.3 Con effetto dal 08/06/1990 L'ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA' inizierà a maturare per tutti i nuovi assunti solo dopo aver compiuto ventiquattro mesi di servizio.

23.4 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) e verrà corrisposto quanto accantonato in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

ART 24

PREAVVISO

24.1 Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto ad iniziativa di una delle parti purchè questa ne dia all'altra regolare preavviso, osservando i termini di cui al punto successivo salvo quanto disposto dalle vigenti Leggi in materia

24.2 Superato il periodo di prova, se la risoluzione avviene ad opera della Compagnia, il preavviso e' dovuto nella misura seguente: 20 giorni per ogni anno di servizio, con un minimo di due mesi ed un massimo di 8 per i funzionari e con un minimo di un mese ed un massimo di 7 per tutte le altre categorie di lavoratori.

24.3 Se la risoluzione avviene per dimissioni, i termini di cui al precedente 24.2 sono ridotti alla metà.

24.4 La durata del preavviso e' riferita ai giorni di calendario. L'anno di servizio non compiuto e' conteggiato per dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, mentre viene trascurata la frazione di mese inferiore a 15 giorni.

24.5 Il preavviso decorre di solito dal 1° o dal 16 del mese e deve essere comunicato per iscritto.

24.6 Il preavviso non sarà osservato quando l'altra parte abbia dato giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

24.7 In caso di morte del dipendente, agli aventi diritto a norma dell'art 2122 c.c. compete l'indennità di mancato preavviso di cui all'art 2118 c.c.

24.8 Nel caso in cui 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.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al dipendente dimissionario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato. La parte alla quale è dovuto il preavviso può rinunciarvi in tutto o in parte.

24.9 Il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà effettuato con gli stessi elementi di calcolo usati per il trattamento di fine rapporto.

24.10 Durante il periodo di preavviso per licenziamento la Compagnia concederà al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione, a seconda delle esigenze di servizio.

24.11 Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio, nei casi di licenziamento.

25.12 Tanto il licenziamento quanto le dimissioni, devono essere comunicate per iscritto.

ART 25

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - TFR

25.1 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 - un'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 13a mensilità e dell'indennità amministrativa e da ogni altro eventuale compenso a carattere continuativo o di ammontare determinato, ma facente parte della retribuzione ordinaria.

25.2 A far data dal 01/06/1982, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, verrà applicato un Trattamento di Fine Rapporto con le modalità stabilite dalla legge 29/05/1982 n.297.

25.3 Il pagamento di quanto dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro 10 giorni dalla 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.

25.4 Un anticipo sul Trattamento di Fine Rapporto può essere concesso al personale in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 29/05/1982 n.297, art 1 e dalle norme di attuazione della stessa concordate tra FAIRO e OO.SS di categoria in data 09/03/1983.

ART 26

MORTE DEL LAVORATORE TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

26.1 In caso di morte del lavoratore si applicano le disposizioni dell'art 2122 del Codice Civile.

26.2 Per il trasferimento e la cessazione dell'azienda valgono le disposizioni dell'art 2112 del Codice Civile.

ART 27 TRATTENUTE SINDACALI

27.1 La Compagnia provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'Organizzazione Sindacale indicata dal lavoratore.

27.2 La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà indicare il mese di decorrenza della trattenuta e l'importo della trattenuta stessa.

27.3 L'eventuale revoca, che può essere data in qualsiasi momento, dovrà essere redatta per iscritto.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente all'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore sulla delega.

ART 28 ASSEMBLEE DI LAVORATORI E PERMESSI SINDACALI

28.1 Si fa riferimento all'art 20 della legge 20/05/1970 n.300: "I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette, singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale Aziendale". Il trattamento economico per i permessi sindacali retribuiti e' pari a quello che sarebbe stato corrisposto in caso di effettiva presenza in servizio.

28.2 Le riunioni devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso minimo di 24 ore rispetto alla data di convocazione.

28.3 Compete agli organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

28.4 Le riunioni saranno tenute in luoghi messi a disposizione della Compagnia, tenendo conto della disponibilità dei locali e delle eventuali esigenze aziendali. In deroga a quanto stabilito dalla Legge si concorda che potranno essere effettuate assemblee del personale fuori dai locali della Compagnia durante l'orario di lavoro unicamente in presenza delle seguenti condizioni:

- a) Per un massimo di due ore alla fine dell'orario di lavoro
- b) solamente in occasione dei rinnovi contrattuali a carattere nazionale
- c) Con le modalità di attuazione stabilite dall'art. 20 della Legge 20/05/1970 n.300 e del C.C.N.L. FAIRO art 28.5.

28.5 Allo scopo di evitare turbative all'esercizio del pubblico servizio, le assemblee saranno svolte in modo tale da assicurare la continuità delle operazioni. A tal fine, in particolare per i 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 avverranno di norma nelle ore interessate di minor traffico e tali da rendere minimo il disagio all'utenza.

28.6 Potranno essere concessi, con un congruo preavviso da parte delle Organizzazioni Sindacali, permessi non retribuiti compatibilmente con le

esigenze tecnico aziendali per la partecipazione a corsi di formazione sindacale non superiori a 15 giorni.

28.7 In occasione dei rinnovi contrattuali nazionali FAIRO, ai lavoratori facenti parte della delegazione che assisterà alle trattative verranno concessi permessi retribuiti per assistere alle riunioni.
La composizione della delegazione verrà concordata tra le parti.

28.8 Con effetto dal 01/07/2001 per le compagnie con un numero di addetti superiore a 15 ed inferiore a 100 verranno concesse 15 ore di permesso sindacale per anno solare in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 23 della Legge 20/05/1970 n.300, da usufruire solo dopo aver esaurito le spettanze stabilite dalla Legge suddetta. Restano invariate condizioni di miglior favore ove esistenti.

ART 29
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore godute dai singoli dipendenti delle diverse aziende a titolo personale o collettivo a seguito di accordi o intese aziendali stipulati sino alla data del 01/01/2000, vengono mantenute.

ART 30
COMMISSIONI PARITETICHE

Viene riconfermata la Commissione Paritetica composta di 6 membri di cui 3 designati da FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI e 3 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.

Le procedure previste nel presente articolo si applicano anche nei confronti del Sindacato UGL Trasporti.

ART 31
LIMITI DI ETÀ

Il rapporto di lavoro viene a cessare per raggiunti limiti di età di norma al compimento dell'età stabilita dalla legge salvo le opzioni e successive modifiche ma comunque non oltre i 65 anni di età

Q U A D R I

Ai sensi di quanto stabilito all'art 2 della legge 13/05/1985 n.190, con effetto dal 01/05/1988 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, e' stato convenuto quanto segue:

RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE

L'azienda si impegna a garantire ai lavoratori che per motivi professionali sono 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.

INDENNITA' DI FUNZIONE

Con effetto dal 01/07/2001 viene istituita una "Indennità di Funzione" per il personale "Quadri" categoria F1S di 103,29 Euro 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, l'azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

FORMAZIONE

Nei confronti 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 d'autore, viene riconosciuta ai quadri - previa specifica autorizzazione aziendale - la possibilità di pubblicazione normativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

DECORRENZA

L'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata con decorrenza dal 1° maggio 1988.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione e' stata data piena attuazione alla legge 13/05/1985, n.190.

NOTA

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno ai sensi dell'art 1 RDL 15/03/1923 n.692, e RD 10/09/1923 n.1955, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

PARTE AZIENDALE

In aggiunta alle norme generali della Parte Comune ed alla Parte Specifica, ciascuna Compagnia aderente alla FAIRO integrerà il presente contratto con la Parte Aziendale riguardante la propria identità imprenditoriale.

AI SOLI FINI DI EVENTUALI RICOSTRUZIONI SALARIALI, VENGONO QUI RIPORTATE LE MAGGIORI VARIAZIONI INTERCORSE DALLA FIRMA DEL CCNL 22/04/1996 ALLA STESURA ATTUALE.

**ART 9
STIPENDI MINIMI MENSILI**

Gli stipendi minimi mensili sono stabiliti nelle misure e con le decorrenze seguenti:

Livello	Categoria	dal 01/01/2000	dal 01/08/2000	dal 01/01/2001
1S	F-1S	Lire 1.712.843	Lire 1.772.490	Lire 1.839.414
1	F-1	" 1.585.346	" 1.641.904	" 1.705.362
2a	F-2	" 1.477.229	" 1.531.207	" 1.591.770
2b	F-3	" 1.382.116	" 1.433.867	" 1.491.932
3	C-1/CSSA	" 1.281.331	" 1.330.825	" 1.386.357
4	C-2/OSA	" 1.196.119	" 1.243.688	" 1.297.060
5	OS	" 1.136.052	" 1.182.230	" 1.234.042
6	C-3/OQA	" 1.079.189	" 1.124.067	" 1.174.420
7	O-1/OQ	" 989.810	" 1.032.503	" 1.080.404
8	O-2/OC	" 989.234	" 1.031.825	" 1.079.612

Livello	Categoria	dal 01/09/2002	dal 01/01/2003
1S	F-1S	Euro 998,05	Euro 1.021,20
1	F-1	" 926,42	" 948,37
2a	F-2	" 865,67	" 886,62
2b	F-3	" 812,31	" 832,40
3	C-1/CSSA	" 755,96	" 775,17
4	C-2/OSA	" 708,29	" 726,75
5	OS	" 674,62	" 692,54
6	C-3/OQA	" 642,78	" 660,20
7	O-1/OQ	" 592,46	" 609,03
8	O-2/OC	" 591,96	" 608,49

**ART 10
AUMENTI DI ANZIANITA'**

10.2 Tutti gli scatti d'anzianità maturati dall'01/10/1981 al 31/08/1987 saranno rivalutati nella stessa categoria in cui sono stati maturati con i valori in vigore alla data del 31/08/1987 e qui appresso riportati:

Livello	Categoria	Lire	equivalente a Euro
1S	F-1S	68,200	35.22
1	F-1	" 62,700	32.38
2a	F-2	" 58,300	30.11
2b	F-3	" 55,000	28.41
3	C-1/CSSA	" 52,800	27.27
4	C-2/OSA	" 49,100	25.36
5	OS	" 47,600	24.58
6	C-3/OQA	" 45,000	23.24
7	O-1/OQ	" 42,900	22.16
8	O-2/OC	" 39,900	20.61

10.4 La seguente percentuale d'aumento sul valore attuale degli scatti di anzianità congelati nei periodi appresso indicati verrà concessa a partire dal 1/1/93 per tutti coloro che hanno già raggiunto il 13° scatto biennale. La suddetta norma non è applicabile qualora fossero stati rivalutati anche gli

scatti bloccati a condizione che l'ammontare complessivo non risulti inferiore a quello accordato, in tal caso, si procederà al relativo adeguamento;

Dal 01/01/1993 al 31/12/1993	5%
Dal 01/01/1994 al 31/12/1994	4%
Dal 01/01/1995 al 31/12/1995	3%
Dal 01/01/1996 al 31/12/1996	2%

10.5 presente articolo sostituisce e modifica a tutti gli effetti qualsiasi diversa normativa precedente.

10.6 Anzianità pregressa (anteriore al 30/09/1981)

Per la rivalutazione dell'anzianità pregressa si dovrà effettuare il ricalcolo degli scatti maturati nelle varie categorie con i valori validi alla data del 30/09/81 e qui appresso riportati

Livello	Categoria				
1S	F-1S	Lire	41,782	equivalente a Euro	21.58
1	F-1	"	41,782		21.58
2a	F-2	"	40,957		21.15
2b	F-3	"	40,032		20.67
3	C-1/CSSA	"	37,913		19.58
4	C-2/OSA	"	36,988		19.10
5	OS	"	36,512		18.86
6	C-3/OQA	"	35,913		18.55
7	O-1/OQ	"	34,141		17.63
8	O-2/OC	"	32,846		16.96

11.6A Premio Fairo

Con effetto dal 01/07/1992 il premio di produzione viene sostituito dal Premio FAIRO. Dal 01/01/1996 il valore attuale mensile del Premio Fairo è il seguente:

Livello	Categoria				
1S	F-1S	Lire	633,070	equivalente a Euro	326.95
1	F-1	"	623,600		322.06
2a	F-2	"	615,560		317.91
2b	F-3	"	608,460		314.24
3	C-1/CSSA	"	557,890		288.13
4	C-2/OSA	"	551,735		284.95
5	OS	"	547,000		282.50
6	C-3/OQA	"	543,985		280.94
7	O-1/OQ	"	481,060		248.45
8	O-2/OC	"	481,060		248.45

Le suddette cifre (con esclusione dell'importo iniziale di lire 43.750 equivalente ad Euro 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 un apposito fondo che verrà gestito da utilizzarsi esclusivamente per fini sociali o assistenziali in favore dei lavoratori dipendenti, con l'accordo delle OO.SS.

11.6B

In relazione alla riconfigurazione della contrattazione aziendale, in coerenza con quanto previsto dal protocollo 23/07/1993, le Parti stabiliscono che le voci retributive fin qui corrisposte a titolo di premio FAIRO, a far data dal 01/10/2000, verranno erogate in un'unica voce denominata "Elemento Distinto

Fairo"; tale E.D.F è determinato nella sua effettiva erogazione secondo i criteri attualmente vigenti per gli istituti retributivi che nel medesimo sono confluisti, 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 30/09/2000 si darà luogo, a decorrere dall'01/10/2004 alla progressiva ricostruzione del pregresso " Premio FAIRO " con cadenza annuale e per un importo annuo corrispondente al 12,5% della somma attualmente erogata al pari livello.

Ai fini della progressione indicata, le erogazioni avverranno sotto forma di E.D.F. (Elemento Distinto Fairo) con la cadenza e nella percentuale indicata al capoverso precedente, applicando gli importi attualmente previsti in relazione al livello categoriale posseduto da ciascun interessato alla data di erogazione. Con effetto dal 01/10/2000 l'articolo 11.6B sarà applicabile solo per il personale assunto tra il 01/05/1996 e il 30/09/2000.

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

ART 23

ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA'

23.1 Con effetto dal 07/06/1990 a totale modifica e sostituzione dell'art 23 del CCNL FAIRO del 26/04/1988, viene istituito un ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA' a favore del personale presente in servizio ed in forza alla data del 07/06/1990.

23.2 I contributi sono stabiliti nella misura percentuale del 7% a carico della Compagnia e da calcolarsi sulla retribuzione mensile come definita all'art 13.1, ma con esclusione dell'indennità di contingenza, per 13 mensilità e con le normative presenti in atto, ferme restando tutte le condizioni di miglior favore esistenti nelle singole compagnie.

23.3 Con effetto dal 08/06/1990 L'ELEMENTO INTEGRATIVO D'ANZIANITA' inizierà a maturare per tutti i nuovi assunti solo dopo aver compiuto ventiquattro mesi di servizio.

23.4 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) e verrà corrisposto quanto accantonato in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

23.5 Questo nuovo articolo sostituisce integralmente e modifica a tutti gli effetti la precedente normativa del vecchio articolo 23 "FONDO DI PREVIDENZA".

ERRATA CORRIGE

TESTO ITALIANO COSTITUZIONE DELLE PARTI

Pag. 3 ó Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ó
Valevole per QUADRI ó IMPIEGATI ed OPERAI in Italia ed aderenti alla FAIRO

TESTO ITALIANO PARTE COMUNE

Pag.14 - aggiungere:
PARAGRAFO 5 **Decreto Legislativo 626/94 e successive modifiche**
Per quanto attiene la materia in oggetto si fa riferimento al Verbale d'Accordo siglato tra la FAIRO e le OO.SS. in data 21/04/1997, e relativi allegati.

TESTO ITALIANO PARTE SPECIFICA

Pag. 21 ó art.4.2 ó para i) Ordine di 1° classe/OQ/livello 7
01 da cambiare in O1
para l) Ordine di 2° classe/OC/livello 8
02 da cambiare in O2

Pag. 29 - art. 11.8 ó eliminare lo 5

Pag. 30 ó art. 11.10 come appariva nel libretto del CCNL del 22 aprile 1996 è stato erroneamente saltato nel libretto del 9 dicembre 2004 e va reinserito per intero come segue :
5Una indennità sostitutiva degli assegni familiari, d'importo pari a quello di tali assegni, è riconosciuta, su richiesta, per i figli a carico di età superiore agli anni 18 ed inferiore ai 21 per i quali sia venuto a cessare il diritto alla corresponsione degli assegni familiari da parte dell'INPS. Nel caso che detto diritto, da parte dell'INPS, venga a cessare per limiti di reddito, la corresponsione verrà a cessare anche da parte della Compagnia.6
Conseguentemente gli attuali art. 11.10 e 11.11 diventano rispettivamente 11.11 e 11.12.

Pag. 36 ó art. 18.9 ó aggiungere il simbolo 6)6 dopo la parola 6verificatesi6
